



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

RAPORTTEJA 79 | 2012

Kunta-alan työvoima- ja osaamistarpeiden muutokset Lapissa

HEIKKI MIETTINEN | SANNA ANTMAN | TUOMAS JALAVA | JUHA PALMUNEN



Kunta-alan työvoima- ja osaamistarpeiden muutokset Lapissa

HEIKKI MIETTINEN

SANNA ANTMAN

TUOMAS JALAVA

JUHA PALMUNEN

RAPORTTEJA 79 | 2012
KUNTA-ALAN TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEIDEN MUUTOKSET LAPISSA

Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kansikuva: Markus Niemelä
Paino: Juvenes Print, Tampere

ISBN 978-952-257-593-7 (painettu)
ISBN 978-952-257-594-4 (pdf)

ISSN-L 2242-2846
ISSN 2242-2846 (painettu)
ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-594-4

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi

Sisältö

1 Johdanto	5
1.1 Selvityksen lähtökohdat	6
1.2 Selvityksen kohdejoukko	7
1.3 Selvityksen toteutus	7
2 Kuntien palvelutoiminnan muutokset Lapissa	8
2.1 Kuntapalvelut selvityksessä.....	8
2.2 Väestötekijöiden vaikutus palvelutarpeisiin	8
2.3 Kunta-alan palvelutoiminnan muutokset	10
2.4 Ostopalvelut ja vuokratyövoima	11
2.5 Kuntasektorin yhteistyö palvelujen tuotannossa.....	12
3 Työvoiman tarjonta Lapissa	14
4 Kunta-alan henkilöstötarve ja rekrytointi Lapissa	15
4.1 Työvoimatarpeiden kehitys	15
4.2 Henkilöstön eläköityminen	18
4.3 Rekrytointitarpeet.....	20
4.3.1 Sivistyspalvelujen rekrytointitarve.....	21
4.3.2 Sosiaali- ja terveysalan rekrytointitarve	27
4.3.3 Teknisen alan rekrytointitarve	38
4.3.4 Hallinnon ja tukipalvelujen rekrytointitarve	42
4.4 Muu henkilöstön vaihtuvuus	48
4.5 Rekrytointivaikeudet	48
5 Osaamis- ja koulutustarpeet ja koulutustarjonta.....	50
5.1 Palvelumuutosten vaikutukset henkilöstön osaamistarpeisiin.....	50
5.2 Koulutustarjonta.....	52
5.3 Henkilöstön täydennyskoulutus	52
6 Osaamisen johtaminen ja kehittämishankkeet	54
7 Työelämän laadun kehittäminen	56
8 ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palvelujen tunnettuus	58
9 Johtopäätökset	62
Lähdeluettelo	65
Liitteet.....	66

1 Johdanto

Selvityksen tarkoituksena on ollut tuottaa tietoa Lapin kuntasektorin työvoima- ja osaamistarpeista vuoteen 2015. Lisäksi selvitystyössä on tutkittu, miten Lapin kuntasektori aikoo tuottaa palveluitaan jatkossa sekä kartoitettu ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palveluiden tunnettuutta, työelämän laadun kehittämisen, palveluiden kehittämisen, työvoiman saatavuuden, työvoiman osaamisen kehittämisen ja innovaatioiden näkökulmasta. Selvityksen tilaajana on Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Lapin ELY-keskus) toteuttama ja Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) osarahoittama Lapin KOTTI -projekti ja toteuttajana FCG Koulutus ja konsultointi Oy.

FCG:ssä työn toteuttamisesta vastasivat tutkimuspäällikkö Heikki Miettinen, johtava konsultti Sanna Antman, projektikoordinaattori Tuomas Jalava ja johtava konsultti Juha Palmunen. Työn tilaajan puolelta selvityksen toteutusta koordinoivat Lapin ELY-keskuksen Lapin KOTTI -projektin projektipäällikkö Markus Niemelä sekä Lapin ELY-keskuksen tutkija Tuula Uusipaavalniemi.

Kuntasektori on merkittävien haasteiden edessä tulevina vuosina. Palvelutarpeen uskotaan kasvavan kunnissa huomattavasti väestörakenteen muutoksen vuoksi. Nuorten ikäryhmien väheneminen johtaa päivähoidon- ja koulupalvelujen laskennallisen tarpeen vähenemiseen ja samalla väestön ikääntyminen näkyy sosiaali- ja terveyspalvelujen kasvavana kysyntänä. Osaavan työvoiman saannin turvaaminen on keskeistä kunta-alan organisaatioissa. Kuntien toimintaympäristön muutos ja oman organisaation osaamistarpeiden muuttuminen vaativat tuekseen toimivaa ennakkointia ja osaamisen johtamista.

Lapissa kuntasektori on merkittävä työllistäjä ja tästä syystä kunta-alan työvoima- ja osaamistarpeiden selvittäminen on tärkeää. Lapin KOTTI -projekti on aiemmin ollut tukemassa KOTTI-toimintamalliin perustuvien yritys haastatteluiden toteuttamista maakunnassa. Yritys haastatteluiden kautta kartoitettiin kattavasti Lapin yritys sektorin tulevaisuuden näkymiä, mutta ei julkista sektoria. Tästä syystä tarve kuntasektorin lähivuosien tarpeiden selvittämiseksi nähtiin Lapin ELY-keskuksessa tärkeänä ja tähän projektin tilaamalla selvityksellä on pyritty vastaamaan.

Selvitys tuottaa tietoa kunta-alan lähivuosien:

1) työvoimatarpeista

- miten henkilöstömäärä kehittyy lähivuosina?
- minkä verran henkilöstöä eläköityy, rekrytoidaanko tilalle?
- mihin ammatteihin rekrytoidaan, miten ammattirakenne muuttuu?

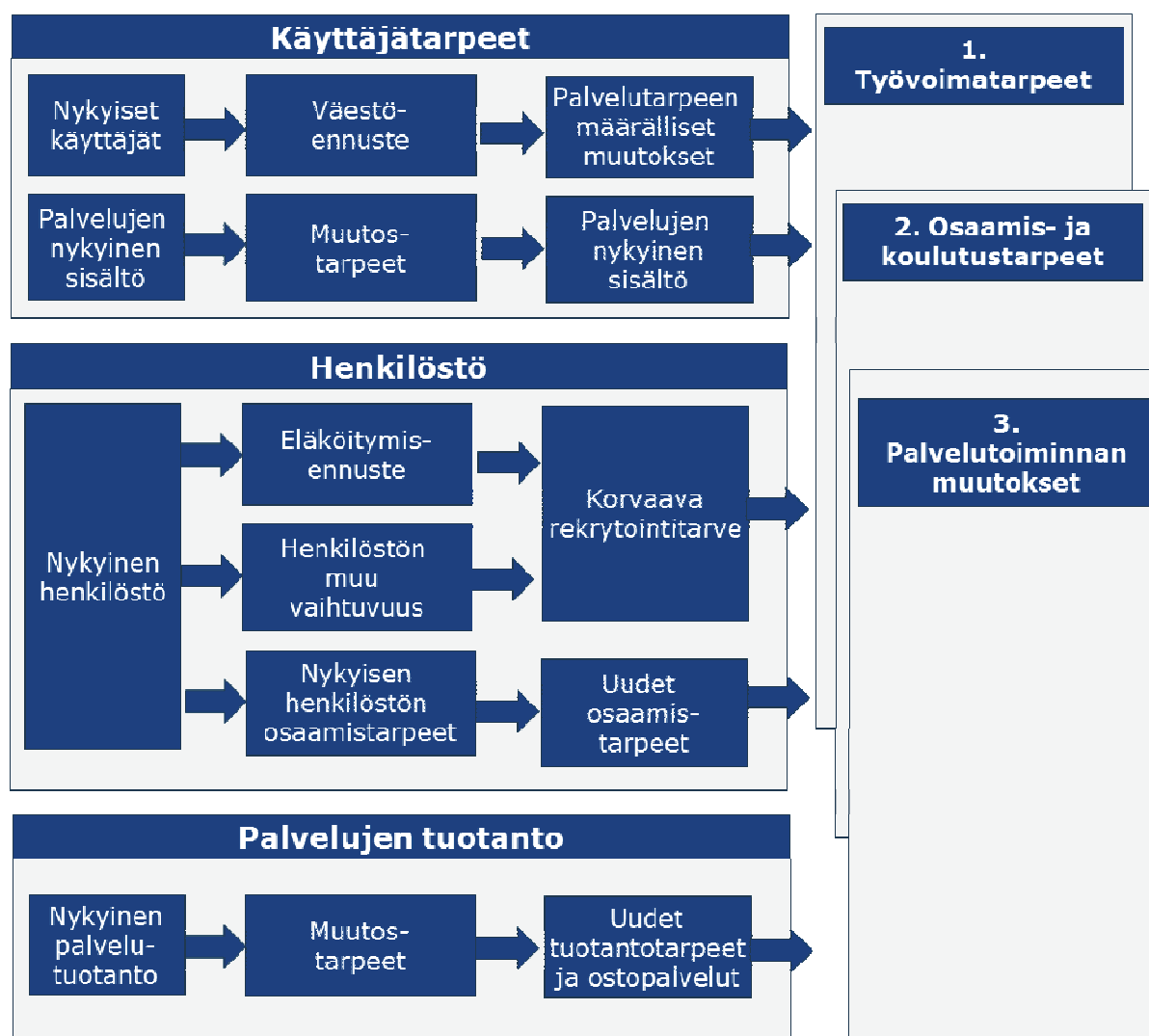
2) osaamisen kehittämisen tarpeista

- millaisia osaamisen kehittämistarpeita nykyisellä henkilöstöllä on?
- millaista uutta osaamista tarvitaan?
- millaisia työelämän laadun kehittämisen tarpeita kuntasektorilla on?

3) palveluiden tuottamisen tavoista

- miten kuntasektori aikoo tuottaa palveluitaan jatkossa?
- mitä palveluita tuotetaan itse, mitkä hankitaan mahdollisesti ostopalveluna?
- millaisia suunnitelmia kuntasektorilla on tuottaa palveluita yhdessä muiden toimijoiden, muiden kuntien kanssa?

Selvityksen kokonaisuutta voidaan kuvata seuraavalla tavalla:



1.1 Selvityksen lähtökohdat

Tutkimuksen viitekehys muodostettiin Kuntaosaaja 2012 hankkeen perustalle¹. Osaamisen kehittäminen perustuu kunnan omiin strategioihin sekä toimintaympäristössä ja resursseissa tapahtuvien muutosten ennakointiin. Niiden kautta löydetään ja voidaan määritellä nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet, eli mitä osaamista henkilöstöllä jo on ja mitä osaamista pitäisi jatkossa olla.

Palvelujen rakenne ja palvelujen tuottamistavat vaikuttavat työvoima- ja osaamistarpeisiin. Esimerkiksi vanhuspalvelut muuttuvat avohoitopainotteisemmiksi ja muutospaineita tulee myös hallitusohjelman kirjauksesta oikeudesta palvelusuunnitelmassa määriteltyn hoivaan ja kuntoutukseen. Myös palvelujen käyttäjien tarpeet muuttuvat. Esimerkiksi lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen suosittuussuhteet voivat muuttua. Talouden suhdanteet vaikuttavat muun muassa päivähoiton kysyntään. Näiden muutosten suuntaa voidaan karkeasti arvioida kunnittain. Vastaavia muutoksia on tulossa myös muilla palvelusektoreilla.

¹ Osaamisen johtaminen kuntasektorilla kuntaosaaja 2012 -työkirja, FCG Koulutus ja konsultointi Oy, 2004.

Palvelutarpeen muutosten lisäksi tuleviin rekrytointitarpeisiin vaikuttaa myös lisääntyvä poistuma eläkkeelle. Kunta-alan henkilöstön ikärakenne on yleensä selvästi yksityisiä aloja vanhempi. Eläkepoistumaa on tässä hankkeessa arvioitu Kevan (2012) tekemien ennusteiden² pohjalta, jotka toimitettiin tämän hankkeen käyttöön kaikkien Lapin kuntien ja kuntayhtymien osalta. Väestörakenteen muutoksen mukanaan tuomien käyttäjätarpeiden muutosten ohella vaikuttavina tekijöinä työvoima- ja osaamistarpeissa ovat nykyisen henkilöstön osaamistarpeet, henkilöstön vaihtuvuus ja palvelurakenteen muutokset.

1.2 Selvityksen kohdejoukko

Selvityksessä olivat mukana kaikki Lapin kunnat: Enontekiö, Inari, Kemi, Kemijärvi, Kemijärvi, Keminmaa, Kittilä, Kolari, Muonio, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Rovaniemi, Salla, Savukoski, Simo, Sodankylä, Tervola, Tornio, Utsjoki ja Ylitornio. Mukana olivat myös kuntayhtymät: Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymä Lappia, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Lapin sairaanhoitopiiri, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri, Kolpeleen palvelukeskuksen kuntayhtymä, Muonion-Enontekiön kansanterveysystön kuntayhtymä sekä Pelkosenniemen-Savukosken kansanterveysystön kuntayhtymä.

1.3 Selvityksen toteutus

Selvityksessä hyödynnettiin olemassa olevaa ennakkointitietoa eläkepoistumista ja väestömuutoksista, joiden pohjalta tehtiin uusia ennakkointilaskelmia palvelutarpeiden muutoksista ja rekrytointitarpeiden kehityksestä. Tehdyt rekrytointitarvelaskelmat ennakoivat eläkepoistumasta ja palvelutarpeiden muutoksista aiheutuva tarvetta, mutta niissä ei ole huomioitu henkilöstön muuta vaihtuvuutta. Lapin kuntaorganisaatioilta saatiin valtakirjat Kevan eläkepoistumaennusteiden tietojen hankkimista varten. Selvitykseen liittyvä sähköinen kysely (Liite 1) tehtiin kaikille Lapin kunnille ja kuntayhtymille keväällä 2012. Kysely lähetettiin yhdelle henkilölle kussakin kunnassa, yleensä henkilöstöpäällikölle. Kyselyyn vastasivat yhtä lukuun ottamatta kaikki kunnat. Sairaanhoitopiireistä kyselyyn vastasivat Lapin sairaanhoitopiiri ja Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri ja molemmat koulutuskuntayhtymät. Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden henkilöstömäärä vastaa yli 90 prosenttia Lapin kunta-alan henkilöstöstä.

Kyselyn yhteydessä toimitettiin edellä kuvatut rekrytointitarvelaskelmat, joita vastaajat arvioivat. Vastaajat arvioivat kyselyssä seuraavia asioita:

- Suunnitteilla olevat palvelutoiminnan muutokset tai muutostarpeet vuoteen 2015 mennessä
- Ostopalvelut ja kuntasektorin välinen yhteistyö
- Henkilöstötarve ja rekrytointi (toimitetun aineiston pohjalta) sekä rekrytointiongelmia
- Osaamis- ja koulutustarpeet
- Koulutustarjonta alueella/Lapissa
- Osaamisen johtaminen ja työelämän laadun kehittäminen
- TE-toimistojen ja ELY-keskuksen palvelut

Kyselyn tuloksia täydennettiin teemahaastatteluilla, joita tehtiin seuraaville tahoille: Inarin kunta, Kemin kaupunki (2 haastattelua), Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymä, Kolarin kunta, Lapin sairaanhoitopiiri, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri, Pellon kunta, Ranuan kunta, Rovaniemen kaupunki, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Savukosken kunta, Simon kunta, Tornion kaupunki (2 haastattelua).

² Kuntien eläkevakuutus (KEVA): Eläköitymisennusteet. Kuntien eläkevakuutus (KEVA), 2012.

2 Kuntien palvelutoiminnan muutokset Lapissa

2.1 Kuntapalvelut selvityksessä

Tähän selvitykseen sisältyvät kaikki keskeiset kuntapalvelut ja niiden suurimmat tuottajat Lapissa: peruskunnat, koulutuskuntayhtymät, perusterveydenhoidon kuntayhtymät ja sairaanhoitopiirit. Niiden palvelut ryhmiteltiin alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Selvityksen toimialueet ja palvelut

Sivistyspalvelut	Sosiaali- ja terveyspalvelut	Tekninen toimi	Keskushallinto- ja yhteiset tukipalvelut
<ul style="list-style-type: none">Päivähoito- ja varhaiskasvatusPerusopetus ja lukio, ammatillinen koulutusKulttuuri, liikunta ja vapaa-aikaTukipalvelut ja hallinto	<ul style="list-style-type: none">VanhustenhoitoPerusterveydenhuoltoErikoissairaanhoitoSosiaalityöTukipalvelut ja hallinto	<ul style="list-style-type: none">KuntateknikkaKiinteistönhoito ja siivousTukipalvelut ja hallinto	<ul style="list-style-type: none">Talous- ja henkilöstöhallinto sekä tietohuoltoRuokapalvelut

Työvoiman määrän suhteen sosiaali- ja terveyspalvelut on suurin sektori ja rekrytointiongelmat ovat siellä suurimmat. Kunnat voivat järjestää sosiaali- ja terveyspalveluitaan yksityisten toimijoiden panoksella tai kuntayhtymillä. Lapin alueella toimii viisi sosiaali- ja terveydenhoidon kuntayhtymää, jotka ovat tässä selvityksessä mukana. Väestön ikääntyessä sosiaali- ja terveyspalveluiden tarve lisääntyy ja palvelutarpeissa erityisesti vanhustenhoidon laskennallinen tarve kasvaa. Sosiaali- ja terveyspalvelujen tarpeen muutoksia arvioidaan väestökehityksen perusteella.

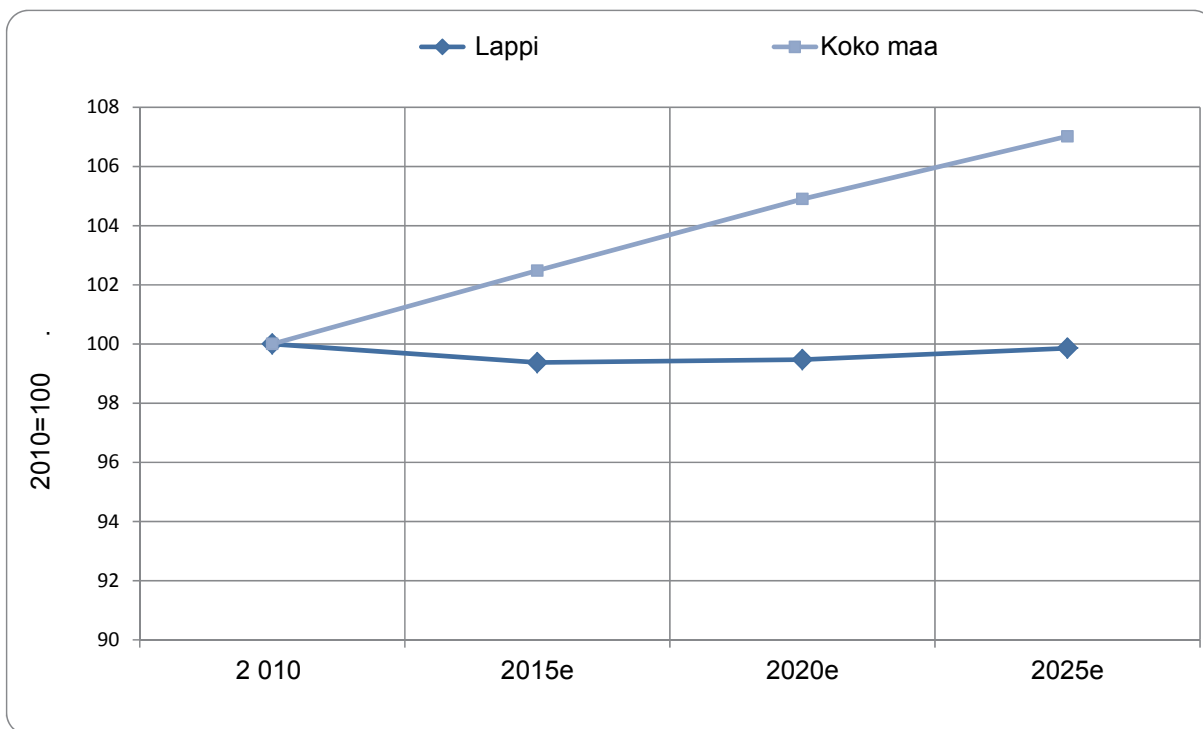
Kunnilla on lakisääteinen velvoite järjestää perus- ja esiopetusta. Lisäksi useimmissa Lapin kunnissa järjestetään lukiokoulutusta. Itä-Lapin ammattiopisto järjestää sekä ammatillista peruskoulutusta että aikuiskoulutusta ja se on osa Kemijärven kaupungin organisaatiota. Tässä selvityksessä mukana ovat myös Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymä Lappia ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, jotka järjestävät ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen lisäksi ammattikorkeakoulutusta.

2.2 Väestötekijöiden vaikutus palvelutarpeisiin

Kuntapalvelujen määrällisten tarpeiden kehitys riippuu usein melko suoraan palvelun piirissä olevien ikäluokkien koosta. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi äitiysneuvola, esiopetus ja perusopetus. Joskus yhteys ei ole aivan näin suora, esimerkiksi kunnallisen päivähoiton kysyntään vaikuttaa 1-6-vuotiaiden määrän lisäksi kotihoidon suosio ja vanhuspalvelujen tarpeeseen vanhusten toimintakyky.

Jatkossa osa nykyisin kuntien tuottamista palveluista ostetaan mahdollisesti kunnan ulkopuolelta. Tämä ei kuitenkaan vaikuta merkittävästi tarvittavan henkilöstön kokonaismäärään.

Lapissa oli vuoden 2010 lopussa 183 488 asukasta ja asukasmäärä pysyy Tilastokeskuksen (2009) väestöennusteen³ mukaan jokseenkin samana vuoteen 2030. Ennuste perustuu muun muassa ennustehetken väestörakenteeseen ja toteutuneeseen muuttoon. Siihen millainen väestökehitys todellisuudessa on, vaikuttaa merkittävästi työpaikkojen määrän kehitys Lapissa.



Kuvio 1. Väestökehitys Lapissa ja koko maassa 2010–2025. Lähde: Tilastokeskus 2009.

Vaikka väestön kokonaismäärä pysyy suunnilleen samana, on kehitys eri ikäluokissa ja siten myös eri palvelujen käyttäjien määrässä hyvin erilainen. Väestöennusteen mukaan eniten vähenee työikäisten määrä (-15 %), mutta myös 7–18-vuotiaiden ja alle 1-vuotiaiden määrä vähenee hieman. Samaan aikaan yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa merkittävästi.

Taulukko 2. Lapin väestökehitys ikäluokittain 2010–2025. Lähde: Tilastokeskus 2009.

	2010	2015e	2020e	2025e	Muutos 2010–2025
alle 1-vuotiaat	1 913	1 935	1 916	1 860	-3 %
1-6-vuotiaat	11 112	11 563	11 771	11 593	4 %
7-18-vuotiaat	24 867	22 946	23 204	24 029	-3 %
Työikäiset (17–64 v)	115 827	108 687	102 438	98 078	-15 %
65-74-vuotiaat	18 443	22 668	26 539	26 105	42 %
Yli 74-vuotiaat	16 231	18 576	20 425	25 537	57 %
Kaikki	183 488	182 337	182 522	183 228	0 %

³ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.5.2012].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>

Lapin liiton Maakuntasuunnitelma 2030⁴ luo Tilastokeskuksen väestöennustetta positiivisemman kuvan Lapin väestönkehityksestä. Suunnitelmassa Lapin aluetaloutta uskotaan voitavan nostaa koko maan keskitasoon sillä oletuksella, että koko maan talouskehitys jatkuu pitkän aikavälin trendimaisella kasvu-uralla. Väestönkehitykselle asetetaan maakuntasuunnitelmassa Tilastokeskuksen luvuista poikkeavat tavoitteet. Vuoteen 2030 mennessä Lapissa olisi maakuntasuunnitelman mukaan 195 000 asukasta eli noin 10 000 asukasta Tilastokeskuksen ennustetta enemmän. Luku tarkoittaa keskimäärin noin 500 hengen positiivista muuttotasetta vuosittain luonnollisen väestönkasvun ollessa noin 200 henkeä vuodessa. Lapin liiton mukaan tavoitteeseen pyritään panostamalla sekä teollisuuden, kaivostoiminnan ja energiasektorin kehittämiseen että kolminkertaistamalla matkailutulo vuoteen 2030 mennessä. Työpaikkojen kokonaismäärän odotetaan ennusteessa kasvavan jopa 10 000 työpaikalla.

2.3 Kunta-alan palvelutoiminnan muutokset

Kunnille ja kuntayhtymille lähetetyssä kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan:

- Mitä muutoksia palveluissa on suunnitteilla tai mitä muutostarpeita on tunnistettu vuoteen 2015 mennessä?
- Mitä kasvavia haasteita on odotettavissa vuoden 2015 jälkeen?

Kyselystä saatuja tuloksia syvennettiin myös puhelinhaastatteluissa.

Asiakastarpeiden ja teknologian muutokset sekä kuntatalouden ongelmat ja kasvavana tekijänä työvoiman saatavuuden ongelmat ovat muutostekijöinä ohjaamassa kuntia uudistamaan palvelujaan ja niiden tuottamistapoja. Lainsäädäntö tuo vuosittain muutoksia, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennetta ollaan uudistamassa kuntarakenneuudistukseen liittyen. Kunnat joutuvat miettimään miten palvelut tuotetaan ja minne ne tuotetaan. Kuntarakenteen tulevat muutokset eivät suoraan vaikuta palvelutarpeisiin, mutta palvelurakenteet muuttuvat.

Kunnissa muutoksia arvioidaan jatkuvasti esimerkiksi väestöennusteiden ja elinkeinoelämän investointien perusteella. Tavoitteita palveluille asetetaan kuntien strategioissa ja palveluohjelmissa tai tarkemman tason suunnitelmissa. Esimerkiksi Rovaniemen kaupungissa kehitysnäkymät on kuvattu palveluiden järjestämissuunnitelmissa. Strategiat laaditaan valtuustokausittain ja niitä tarkistetaan vuosittain.

Sivistyspalveluissa eniten palvelutoiminnan muutoksia on kyselyn mukaan suunnitteilla tai muutostarpeita tunnistettu päivähoitossa ja varhaiskasvatuksessa sekä perus- ja lukio-opetuksessa. Esimerkiksi kaivos-toiminnan myötä joissain kunnissa syntyvyyden kasvu voi aiheuttaa päivähoidon tarpeen kasvua, erityisesti vuorohoidossa. Oppilaitosten koulutus- ja aloittajamääriä tarkistetaan neljän vuoden välein koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa⁵. Valtakunnallisten päätösten myötä aloituspaikkojen määrä on laskemassa Lapissa. Aloituspaikkojen määrän muutos vaikuttaa oppilaitosten henkilöstötarpeeseen. Ammatti-korkeakoulujen mahdollinen yhtiöittäminen vaikuttaa mahdollisesti myös henkilöstöön.

Sosiaali- ja terveyspalveluissa eniten palvelutoiminnan muutoksia on kyselyn mukaan suunnitteilla tai muutostarpeita tunnistettu selkeästi eniten vanhuspalveluissa ja toiseksi eniten terveydenhoidossa. Väestön ikääntyminen on Lapissakin suurin muutosten aiheuttaja, koska hoidettavien vanhusten määrä kasvaa nopeasti. Vanhuspalvelujen ja terveydenhuollon järjestäminen on haaste. Henkilöstötarve kasvaa ja henkilös-

⁴ Lapin liitto, Lappi, Pohjoisen luova menestyjä, Lapin maakuntasuunnitelma 2030 [verkkojulkaisu]. Lapin Liitto, 2009. [viitattu 1.6.2012]. Saantitapa: http://www.lapinliitto.fi/lapin_kehittaminen/maakuntasuunnitelma

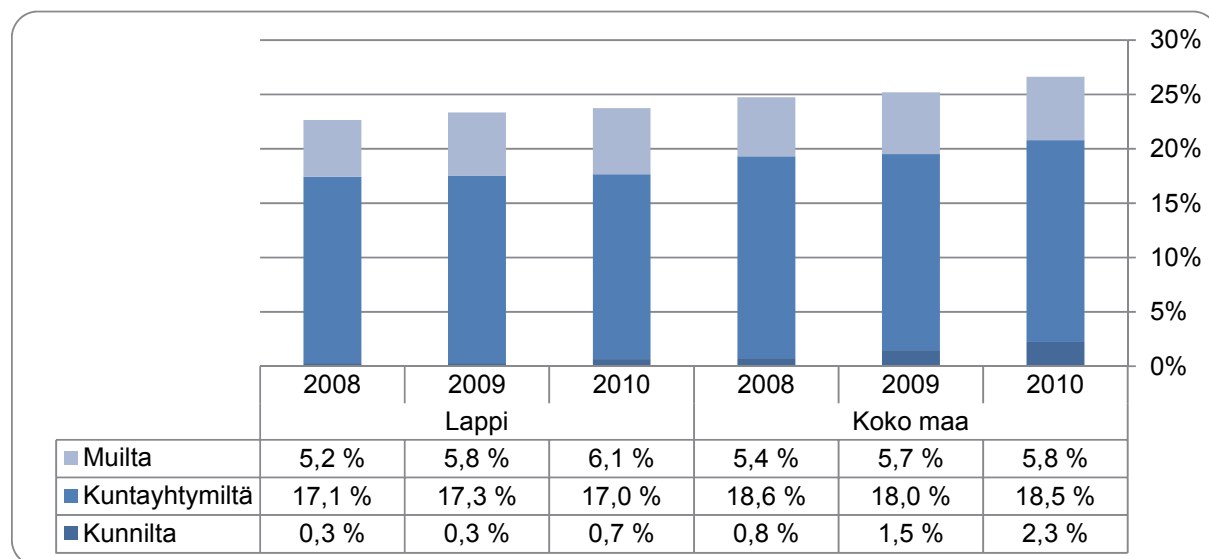
⁵ Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012, Kehittämissuunnitelma [verkkojulkaisu]. Opetusministeriö, 2007. [viitattu 1.6.2012]. Saantitapa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf

tön koulutustarve laaja-alaisesti. Samalla vanhusten tarvitsemien muiden palveluiden kysyntä kasvaa, koska esimerkiksi ohjatussa liikunnassa tarvitaan lisää senioriryhmiä. Teknisessä toimessa eniten palvelutoiminnan muutoksia on kyselyn mukaan suunnitteilla tai muutostarpeita tunnistettu kuntatekniikassa sekä kiinteistön hoidossa ja siivouksessa. Ostopalvelujen määrän arvioidaan jatkossa kasvavan ja yhtiöittämisiä voi tapahtua. Kunnan kiinteistökannan muuttuessa muuttuu myös henkilöstötarve. Eläköityminen nousee kyselyn mukaan yhdeksi vaikuttimeksi teknisen toimen palvelutoiminnan muutoksiin. Keskushallinnossa ja tukipalveluissa eniten palvelutoiminnan muutoksia on kyselyn mukaan suunnitteilla tai muutostarpeita tunnistettu tietohuollossa ja ruokahuollossa. Tietohallinnon merkitys kasvaa ja rooli muuttuu tukipalvelusta enemmän palvelutuotannon sähköisten mahdollisuuksien toteuttajaksi. Lahiruoan käyttö lisääntyy. Ateriapalveluiden määrän oletetaan kasvavan, erityisesti iltaisin ja viikonloppuisin. Tämä vaikuttaa henkilöstötarpeeseen kasvavasti.

Lapissa muita suuria muutoksia ovat lähivuosina kaivostoiminnan laajeneminen ja sitä kautta työpaikkojen merkittävä lisäys. Tämä luo tarpeita lisätä joillakin alueilla esimerkiksi päivähoito- ja koulupalveluja. Kaivos-toiminta aiheuttaa myös kestävän kehityksen mukaisen yhdyskuntasuunnittelun tarpeen kasvua, sillä tilapäisiä ratkaisuja tarvitaan suurimpien hankkeiden rakennusaikana. Lapin matkailualueen koko ja toiminnan volyyymi tulee kyselyn mukaan kasvamaan jatkossa. Myös tämä edellyttää yhdyskuntarakenteen suunnittelussa ja toteutuksessa lisää tehtävää. Useimmissa kunnissa opetuksen ja päivähoitojen henkilöstötarve vähenee. Samalla vanhustenhoidossa henkilöstötarve kasvaa. Näiden toimialojen välisen henkilöstötarpeen tasapainotus tapahtuu usein eläköitymisellä, mutta joissakin tapauksissa henkilöstöä voisi siirtyä toimialalta toiselle. Tämä tapahtuu helpoiten tukipalveluissa.

2.4 Ostopalvelut ja vuokratyövoima

Kyselyllä selvitettiin kuntien ja kuntayhtymien ostopalveluiden ja vuokratyövoiman käytön nykytilannetta ja näkymiä vuoteen 2015. Lapin kunnat ovat ostopalvelujen käytössä samalla tasolla kuin Suomen kunnat keskimäärin. Kuntien talous- ja toimintatilaston mukaan Lapin kunnat ostivat asiakaspalveluja yhteensä noin 280 miljoonalla eurolla, joista muilta kuin julkiselta sektorilta (yksityiset ja kolmas sektori) ostettiin noin 72 miljoonalla eurolla. Kasvu on ollut merkittävää, koska vuonna 2008 ostot muilta kuin julkiselta sektorilta olivat 57 miljoonaa euroa. Henkilötyövuosiksi muutettuna palveluostot yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta työllistävät noin 1 000 henkilöä.



Kuvio 2. Asiakaspalvelujen ostojen osuus kuntien toimintamenoista. Lähde: Tilastokeskus 2009.

Kyselyssä ostopalveluiden ja vuokratyövoiman osuutta kuntien toiminnassa selvitettiin neljällä kysymyksellä:

- Mitä palveluja hankitte ostopalveluina nykyisin ja mistä?
- Miltä palveluja on tarve tai on suunnitteilla ostaa lisää ulkopuolelta vuoteen 2015 mennessä, mitä vähemmän?
- Miltä osin alueenne yritysten tai kolmannen sektorin tarjonnassa on puutteita ostopalveluja ajatellen?
- Käyttääkö kunta vuokratyövoimaa ja missä tehtävissä?

Yksityisiltä tai kolmannelta sektorilta ostetaan muun muassa asumispalveluja, perhesijoituksia, työterveyshuoltoa, terveyskeskuksen vastaanottopalvelua ja omaishoidon lomitusta. Suurin osa asiakaspalvelujen ostoista on erikoissairaanhoidon palvelujen ostoja sairaanhoitopiireiltä. Kunnissa hankitaan ostopalveluina myös esimerkiksi lääkäripalveluja, vanhusten asumisyksiköitä, erikoissairaanhoidtoa ja perusterveydenhuoltoa. Vuoteen 2015 mennessä ostopalvelujen tarve sote-sektorilla tulee vastaajien arvioiden mukaan korostumaan vanhustenhuollossa ja erikoisosaamista vaativissa terveydenhuollon palveluissa.

Suurinta ostopalvelujen käyttö Lapin kunnissa on sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja asiakaspalvelun ohella teknisissä tukipalveluissa. Asiakaspalvelujen lisäksi Lapin kunnat ostavat muita palveluja noin 180 miljoonalla eurolla vuodessa. Näitä ovat muun muassa liikennealueiden hoito, palkanlaskenta ja kuljetuspalvelut. Myös esimerkiksi rakentamista ja tietoteknisiä palveluja on siirretty ostettavien palvelujen piiriin. Vuoteen 2015 mennessä ostopalveluja uskotaan tarvittavan lisää erityisesti kunnossapitopalveluissa sekä siivoustyössä. Kunnan toimintojen keskittämisen uskotaan tulevaisuudessa myös lisäävän kuljetuspalvelujen tarvetta esimerkiksi koulukyytien osalta.

Ostopalvelujen tarjonnan suhteen on Lapissa runsaasti puutteita. Kunnat ilmoittivat olevansa valmiita hankkimaan ostopalveluja nykyistä enemmänkin, mutta tarjonta ei kaikilla aloilla kohtaa kysyntää. Tarjonnan vähyyttä moitittiin kaikilla aloilla ja erityisesti mainittiin lääkäripalvelut, lastensuojelu, vanhuspalvelut ja kunnossapitopalvelut. Ostopalveluja tarjoavia toimijoita on monilla Lapin alueilla vain vähän, mikä vaikuttaa valinnanmahdollisuuksien rajallisuuteen. Kilpailuja palvelujen tarjonnassa ei juuri ole, sillä monet ostopalvelut ovat Lapissa vielä kehittymässä oleva ala.

Vuokratyövoiman käyttö on Lapissa vielä vähäistä. Lähes kaikki Lapin kunnat ja kuntayhtymät toimivat ilman vuokratyövoimaa. Vuokratyövoimaa käytetään jonkin verran lääkäripalveluissa ja joissain teknisen alan tehtävissä. Syynä vuokratyövoiman käytön vähyyteen uskotaan olevan suuret etäisyydet Lapissa ja sitä kautta vuokratyövoiman huono saatavuus.

2.5 Kuntasektorin yhteistyö palvelujen tuotannossa

Lapissa kuntien asiakaspalvelujen ostot muilta kunnilta ovat kasvaneet 2009–2010 kolmesta miljoonasta eurosta kahdeksaan miljoonaan euroon, mutta niiden osuus on edelleen vain 0,7 % kaikista asiakaspalvelujen ostoista. Kunnat ostavat toisiltaan isäntäkuntamallin mukaisesti muun muassa ympäristöterveydenhuollon ja ympäristönsuojelun palveluja, maaseutuhallintoa, kirjastoauton palveluja, rakennusvalvontaa, eläinlääkintähuoltoa ja lukion kursseja. Yhteistyössä tuotetaan kuntayhtymissä koulutuspalveluja ja sosiaali- ja terveystoimen palveluja. Kunnat ovat osakkaina yhteisissä yhtiöissä muun muassa vesi- ja jätehuollossa.

Kyselyssä kuntasektorin yhteistyötä selvitettiin kahdella kysymyksellä:

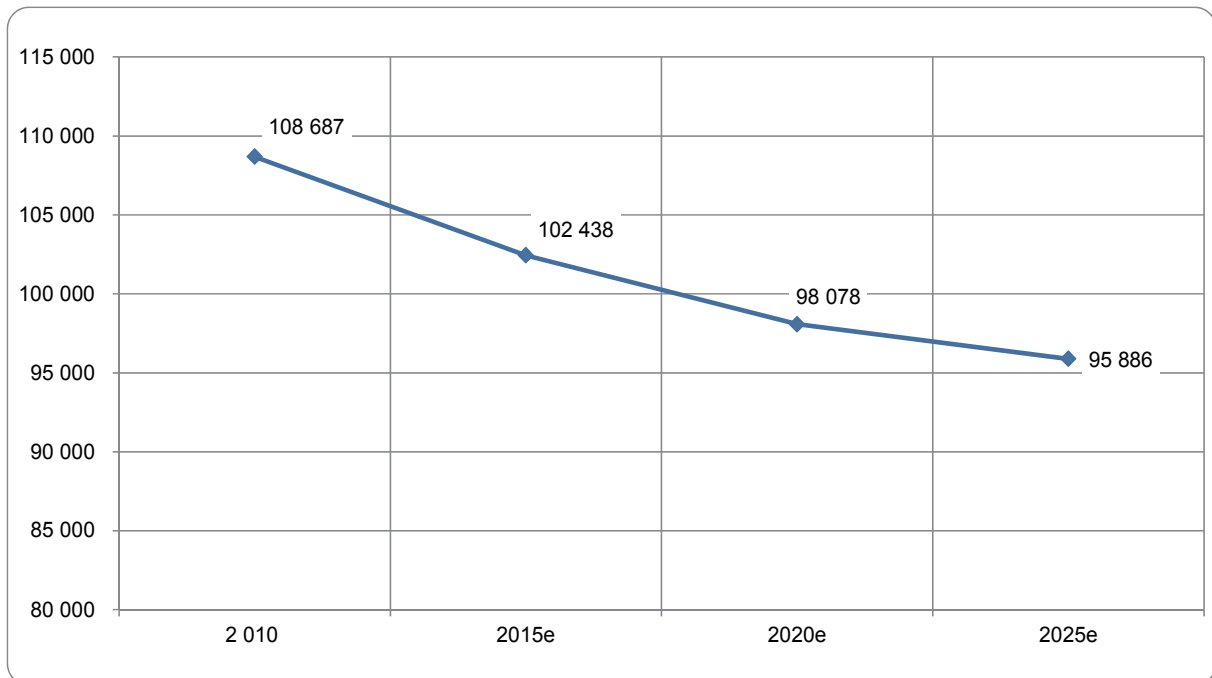
- Onko alueellanne tällä hetkellä kuntien yhdessä tuottamia palveluja (pois lukien kuntayhtymät)?
- Onko suunnitteilla lisätä kuntien välistä yhteistyötä palvelujen tuottamiseen liittyen? Missä tehtävissä?

Vaikka kunnilta ostettujen palvelujen määrä on tilastojen mukaan vähäinen, lähes jokainen kyselyyn vastannut kunta kertoi kuntien välistä yhteistyötä käytettävän palvelujen tuottamisessa. Useimmin mainittu palvelu on ympäristöterveydenhuolto ja myös esimerkiksi eläinlääkäripalveluja tuotetaan usein kuntien välisenä yhteistyönä. Myös sosiaali- ja sivistystoimen palveluja tuotetaan yhdessä.

Kuntien välisen yhteistyön lisäämisestä on Lapin kunnissa runsaasti suunnitelmia. Yhteistyötä halutaan monissa kunnissa lisätä kaikilla aloilla. Pitkät etäisyydet hankaloittavat palvelujen yhteistä tuotantoa Lapis-
sa, mutta useat kunnat kuitenkin aikovat jatkossa lisätä yhteistyötä etenkin sosiaali- ja terveystoimessa. Myös sote-palveluihin vaikuttavia valtakunnallisia uudistuksia odotetaan useissa kunnissa ennen yhteistyömallin kasvattamista.

3 Työvoiman tarjonta Lapissa

Lapin työikäinen väestö vähenee Tilastokeskuksen väestöennusteen⁶ mukaan noin 17 % vuodesta 2010 vuoteen 2025. Työikäisen väestön määrä oli noin 109 000 vuonna 2010 ja se vähenee ennusteen mukaan vuosittain noin tuhannella henkilöllä vuoteen 2020 saakka, jonka jälkeen väheneminen jatkuu hieman hidas-tuneena. Koko maassa väheneminen olisi ennusteen mukaan samaan aikaan 5 %, joten Lapissa tilanne olisi selvästi huonompi, jos ennusteet toteutuvat.



Kuvio 3. Lapin työikäinen väestö (17-64 vuotiaat). Lähde: Tilastokeskus 2009.

Lapin liiton Maakuntasuunnitelmassa 2030⁷ esitettyjen laskelmien mukaan Lapissa tällä hetkellä asuva väestö ei riitä täyttämään tulevia työvoimatarpeita alueella. Työttömyysaste Lapissa on koko maata suurempi, mutta työvoiman saatavuusongelmia on jo ajoittain ollut rakennus-, metalli-, kuljetus- ja matkailusektoreilla sekä terveydenhuollossa. Yksityisen sektorin työvoiman saatavuusongelmat heijastuvat myös kuntasektorille, joka hankkii teknisiä palveluja usein ostopalveluina. Lapin liiton mukaan kilpailu osaavasta työvoimasta tulee kiristymään, koska ero tarjonnan ja kysynnän välillä kasvaa. Suurimmat rekrytointiongelmat ovat olleet aloilla, joiden koulutusta ei Lapissa ole. Vaikeudet korostuvat erityisesti erityisosaamista vaativilla aloilla.

⁶ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.5.2012].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>

⁷ Lapin liitto, Lappi, Pohjoisen luova menestyjä, Lapin maakuntasuunnitelma 2030 [verkkojulkaisu]. Lapin Liitto, 2009. [viitattu 1.6.2012]. Saantitapa: http://www.lapinliitto.fi/lapin_kehittaminen/maakuntasuunnitelma

4 Kunta-alan henkilöstötarve ja rekrytointi Lapissa

4.1 Työvoimatarpeiden kehitys

Selvityksessä tuotettiin kunta-alan työvoimatarvelaskelmat, jotka lähetettiin kyselyn taustamateriaalina kunnille ja kuntayhtymille. Laskelmissa oletuksena oli että työvoimatarpeet kehittyvät kuten palveluiden määrälliset käyttötarpeet. Palvelutarpeiden kehitystä ennakoitiin väestötekijöiden pohjalta.

Laskelmissa käytettiin pohjatietoina kuntien nykyisen vakuutetun henkilöstön määrää eri henkilöstöryhmissä ja kyseistä palvelua käyttävien ikäryhmien väestöennusteita kuten taulukossa 3 on kuvattu. Perusterveydenhoidossa on huomioitu ikäluokittaiset avohoitokäynnit. Tukipalveluissa ja teknisessä toimessa henkilöstötarpeen oletetaan kehittyvän kuten esim. väestön kokonaismäärän. Ruokapalveluissa on huomioitu eri asiakasryhmät ja erilaiset ateriasuoritteet (esimerkiksi vanhusten laitoshoidossa päivittäisiä aterioita on enemmän kuin kouluruokailussa).

Taulukko 3. Kuntien tulevan henkilöstötarpeen laskenta väestöennusteen (Tilastokeskus 2009) ja palvelujen käyttötietojen pohjalta (THL).

Henkilöstöryhmä kunnissa	Laskentaperuste
Päivähoito- ja esiopetus	1-6 -vuotiaiden väestöennuste
Opettajat	7-18 -vuotiaiden väestöennuste
Perus- ja lähihoitajat	Yli 74-vuotiaiden väestöennuste
Kodinhoitajat	Yli 74-vuotiaiden väestöennuste
Sosiaalitoimen muu henkilöstö	Koko väestön väestöennuste
Terveystieteidenhenkilöstö perusterveydenhoidossa	Perusterveydenhoidon ikäluokittaiset avohoitokäynnit 2009 ja vastaavien ikäluokkien väestöennuste
Sairaanhoitajat	Perusterveydenhoidon ikäluokittaiset avohoitokäynnit 2009 ja vastaavien ikäluokkien väestöennuste
Terveystieteiden muu henkilöstö	Perusterveydenhoidon ikäluokittaiset avohoitokäynnit 2009 ja vastaavien ikäluokkien väestöennuste
Kulttuuri ja vapaa-aika	Koko väestön väestöennuste
Tekninen- ja ympäristöala	Koko väestön väestöennuste
Siivous ja kiinteistönhuolto	Koko väestön väestöennuste
Ruokapalvelu	Päivähoidossa olevien, koululaisten sekä kotihoidon, palveluasumisen, vanhainkotien asiakkaiden ja terveyskeskuksen pitkäaikaisspotilaiden määrän ennakoitu kehitys huomioiden ateriasuoritteiden painoarvot
Toimistotyö	Koko väestön väestöennuste
Muut hallinto- ja tukipalvelut	Koko väestön väestöennuste

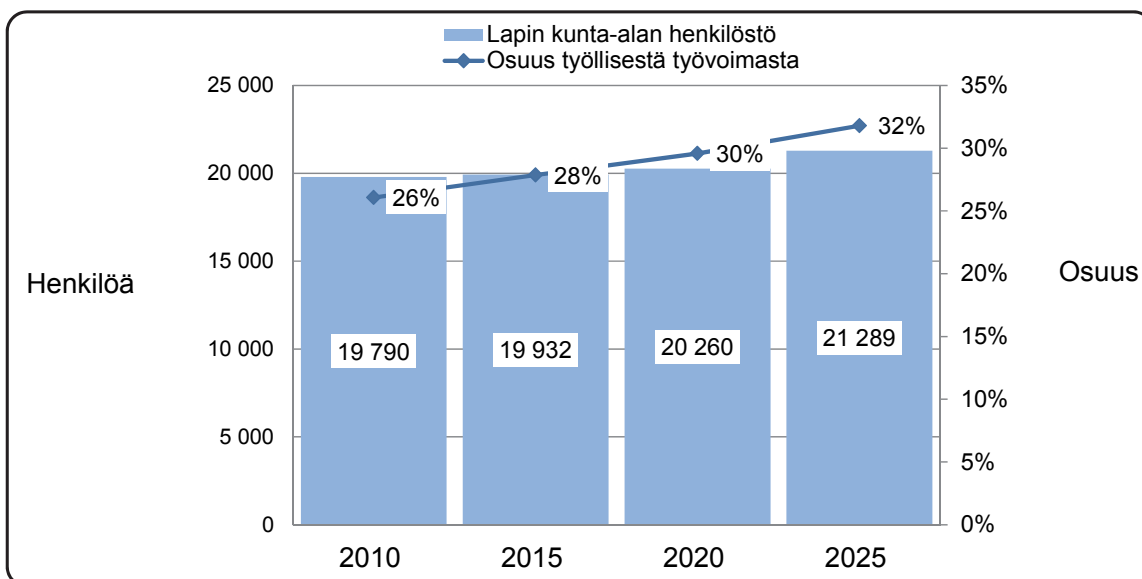
Taulukon henkilöstöryhmät kattavat kuntien koko henkilöstön. Toisin kuin kunnissa, kuntayhtymissä koko henkilöstön määrälliset tarve-ennusteet laskettiin yhden laskentaperusteen pohjalta kussakin kuntayhtymätyypissä. Perusterveydenhuollon kuntayhtymissä perusteena on käytetty perusterveydenhoidon ikäluokittaisia avohoitokäyntejä vuonna 2009 ja vastaavien ikäluokkien väestöennustetta kuntayhtymän jäsenkunnissa. Erikoissairaanhoidon kuntayhtymissä perusteena on käytetty somaattisen erikoissairaanhoidon ikäluokittaisia hoitojaksoja 2007–2009 ja vastaavien ikäluokkien väestöennustetta kuntayhtymän jäsenkunnissa. Koulutuskuntayhtymissä perusteena on 18–24-vuotiaiden väestöennuste kuntayhtymän jäsenkunnissa. Näin ollen koulutuskuntayhtymissä ei ole huomioitu esimerkiksi aloituspaikkojen määrän tulevia muutoksia.

Edellä kuvattujen laskentaperusteiden mukaisesti laskettiin tulevat työvoimatarpeet ammattiryhmittäin. Vuonna 2010 Lapin kuntien ja kuntayhtymien eläkevakuutetun (KuEL ja VaEL) henkilöstön määrä oli 19 790 henkilöä. Se kasvaisi ennusteen mukaan parilla sadalla vuoteen 2015 mennessä, voimakkaampi kasvu tapahtuisi vuoden 2020 jälkeen. Suurin ammattiryhmä ovat nyt opettajat, joita on noin 3 200. Seuraavina tulevat sairaanhoitajat sekä perus- ja lähihoitajat, joka nousee laskemassa suurimmaksi ryhmäksi vuoteen 2025 mennessä.

Taulukko 4. Lapin kunta-alan työvoimatarve-ennuste ammattiryhmittäin.

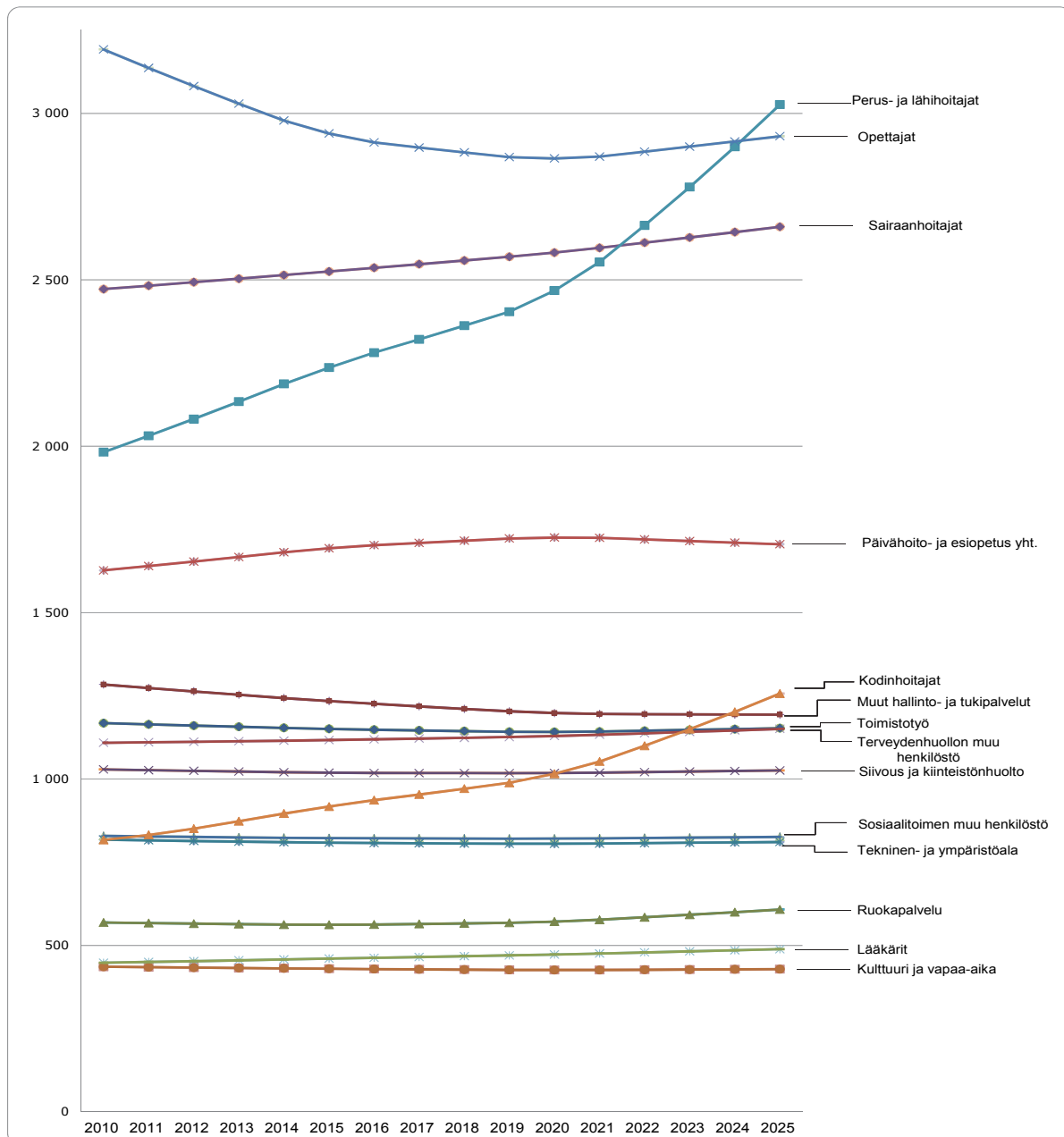
	2 010	2015e	2020e	2025e	Muutos 2010–2025
Toimistotyö	1 168	1 151	1 142	1 153	-1 %
Muut hallinto- ja tukipalvelut	1 284	1 234	1 198	1 193	-7 %
Ruokapalvelu	569	562	572	608	7 %
Siivous ja kiinteistönhuolto	1 029	1 019	1 018	1 026	0 %
Tekninen- ja ympäristöala	818	809	806	811	-1 %
Kulttuuri ja vapaa-aika	436	430	426	429	-2 %
Lääkärit	448	460	473	489	9 %
Sairaanhoitajat	2 472	2 525	2 582	2 659	8 %
Perusterveyden hoidon muu henkilöstö	1 109	1 117	1 129	1 151	4 %
Perus- ja lähihoitajat	1 982	2 236	2 467	3 026	53 %
Kodinhoitajat	817	917	1 016	1 257	54 %
Sosiaalitoimen muu henkilöstö	829	823	821	826	0 %
Opettajat	3 192	2 940	2 865	2 931	-8 %
Päivähoito- ja esiopetus	1 627	1 693	1 726	1 705	5 %
Yhteensä	19 790	19 932	20 260	21 289	8 %

Kunta-alan henkilöstön osuus Lapin työvoimasta nousee laskelman (kuvio 4) perusteella voimakkaasti. Osittain tätä voitaisiin kompensoida työssäkäyntiastetta nostamalla, mutta työvoiman saatavuus on nousemassa ongelmaksi. Tuottavuuden nostaminen kunta-alalla on täten välttämätöntä. Kunta-alan henkilöstön suhteellinen kasvu on kuitenkin myös riippuvainen Lapin elinkeinojen kehitymisestä. Esimerkiksi kaivostuotannon kasvu voi tulevaisuudessa vaikuttaa kunta-alan henkilöstön osuuteen kaikista työllisistä.



Kuvio 4. Lapin kunta-alan työvoimatarve-ennuste ja osuus työllisestä työvoimasta, kun työssäkäyntiaste 17-64-vuotiaista on 70 %.

Perus- ja lähihoitajien sekä kodinhoitajien työvoimatarve kasvaa ennusteessa voimakkaasti vanhusväestön määrän kasvaessa. Samalla opettajien määrä vähenisi nykyisestä ja vuonna 2025 opettajat eivät olisi enää suurin ammattiryhmä Lapissa. Sairaanhoitajien työvoimatarve kasvaisi ennusteen mukaan tasaisesti nykyisestä noin 200:lla vuoteen 2025 mennessä. Myös lääkäreiden ja muun terveydenhoidon henkilöstön tarve kasvaisi samassa suhteessa. Päivähoidon ja esiopetuksen työvoimatarve säilyisi nykyisellä tasolla 1-6-vuotiaiden väestöennusteen mukaisesti. Hallinto ja tukipalvelujen ja siivouksen työvoimatarve pysyy laskelmassa nykyisellä tasolla. Sen sijaan ruokahuoltohenkilöstön tarve lisääntyy laskemassa vanhusten ateriasuoritteiden määrän kasvaessa.



Kuvio 5. Lapin kunta-alan työvoimatarve-ennuste ammattiryhmittäin.

Vastaavat laskelmat tuotettiin organisaatiokohtaisina kaikille Lapin kunnille ja kuntayhtymille ja niitä pyydettiin arvioimaan laskelmia omalta osaltaan. Kyselyn tulokset on esitetty myöhemmin tässä selvityksessä kunkin ammattiryhmän osalta.

Työvoimatarvelaskelmien tietoja tarkennettiin kuntaorganisaatioille lähetetyssä kyselyssä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan henkilötyn määrän kehitystä, eläköitymistä ja henkilöstön vaihtuvuudesta johtuvaa rekrytointitarvetta ammattiryhmittäin. Saatuja vastauksia tarkennettiin puhelinhaastatteluin.

4.2 Henkilöstön eläköityminen

Kevan eläkepoistumaennuste on tehty vuonna 2009. Ennuste perustuu vuoden 2008 lopussa KuEL- ja VaEL-vakuutettuna olleiden kuntatyöntekijöiden lukumäärään. Mukana ovat vakinaiset ja määräaikaisten työntekijät sekä vapailla ja työlomilla olijat (esimerkiksi vanhempainvapaalla olevat).

Ennusteessa on otettu huomioon vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät työntekijät. Vanhuuseläkepoistuma perustuu työntekijöiden henkilökohtaisiin vanhuuseläkekiin tai 65 vuoden eläkeikään, jos henkilökohtaista vanhuuseläkeikää ei ole. Suurin osa työntekijöistä siirtyy edelleen vanhuuseläkkeelle lähellä henkilökohtaista vanhuuseläkeikäänsä. Työkyvyttömyyseläkepoistuma perustuu edellisten vuosien eläkkeelle siirtymisiin ottaen huomioon ikärakenne ja sen muutokset, ammattirakenne ja alueelliset erot. Ennusteessa ei oteta huomioon kunta-alalle tulevia uusia työntekijöitä, vaan ennuste kuvaa nimenomaan nykyisten työntekijöiden eläkepoistumaa.

Lapissa eläkepoistuma on suurimmissa henkilöluokissa vuosina 2012–2015 yleensä noin 10–20 %. Suurta eläkepoistuma on muun muassa siivoojilla, perhepäivähoitajilla ja kiinteistöhuoltajilla, suhteellisen vähäistä taas lastentarhanopettajilla, sairaanhoitajilla ja henkilökohtaisilla avustajilla.

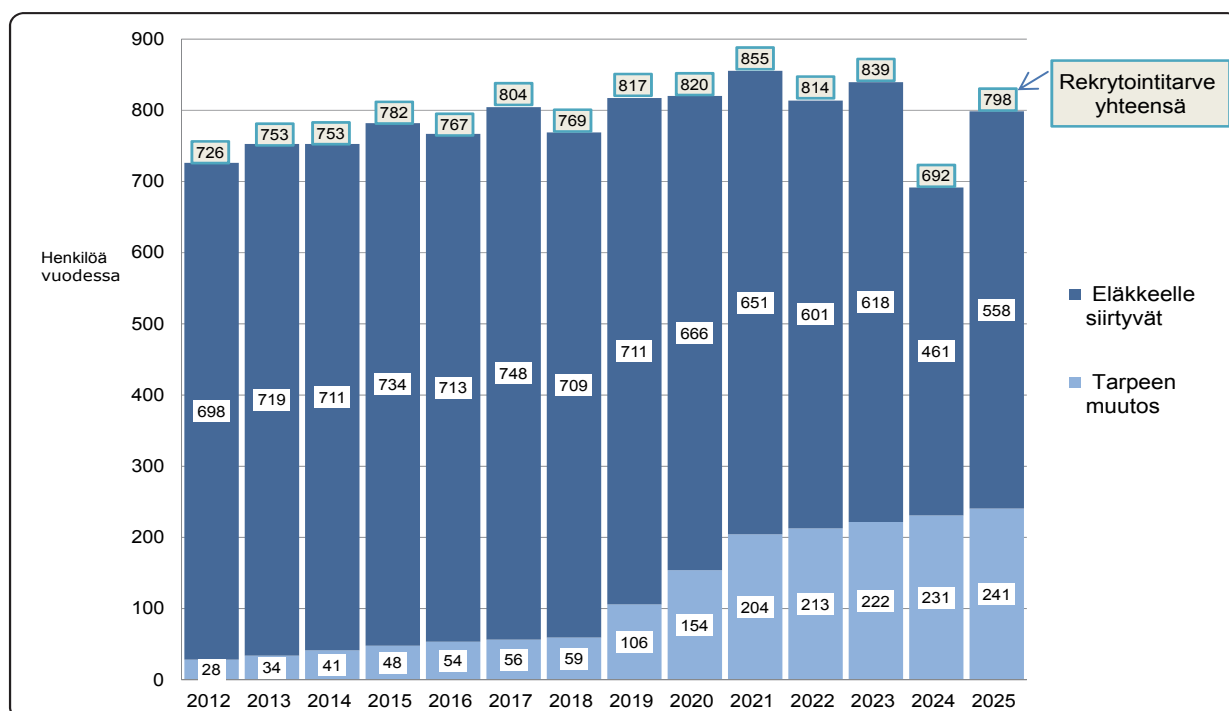
Taulukko 5. Eläkkeelle siirtyvät suurimmissa ammattiluokissa Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	Vakuute- tut	Eläkepoistuma		Eläkepoistuma		Eläkepoistuma		Eläkepoistuma	
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Perushoitajat ja lähihoitajat	1 881	252	13 %	344	18 %	315	17 %	911	48 %
Sairaanhoitajat	1 491	143	10 %	210	14 %	225	15 %	578	39 %
Aineenopettajat ja lehtorit	1 444	188	13 %	293	20 %	237	16 %	717	50 %
Siivoojat	722	164	23 %	177	24 %	113	16 %	454	63 %
Luokanopettajat	640	91	14 %	100	16 %	72	11 %	263	41 %
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	631	91	14 %	130	21 %	111	18 %	332	53 %
Sairaala- ja hoitoapulaiset	629	143	23 %	157	25 %	102	16 %	402	64 %
Perhepäivähoitajat ym.	627	153	24 %	133	21 %	86	14 %	372	59 %
Muut perusk. ja lukion lehtorit ja opettajat	571	83	14 %	74	13 %	61	11 %	217	38 %
Henkilökohtaiset avustajat ym.	506	52	10 %	77	15 %	79	16 %	207	41 %
Sihteerit	488	94	19 %	111	23 %	98	20 %	303	62 %
Keittiöapulaiset	390	78	20 %	82	21 %	56	14 %	216	55 %
Maatalouslommittajat	379	56	15 %	69	18 %	58	15 %	183	48 %
Lastentarhanopettajat	358	27	7 %	57	16 %	66	18 %	150	42 %
Kiinteistöhuoltomiehet	352	77	22 %	83	24 %	62	18 %	222	63 %
Kodinhoitajat ja kotiaivustajat	340	83	24 %	82	24 %	54	16 %	219	64 %
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	322	45	14 %	58	18 %	59	18 %	162	50 %
Kunnallishallinnon erityisasiantuntijat	256	25	10 %	42	17 %	42	16 %	109	43 %
Opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat	253	25	10 %	32	13 %	47	18 %	103	41 %
Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	246	39	16 %	53	21 %	46	19 %	138	56 %
Terveystenhoitajat	238	36	15 %	43	18 %	42	18 %	121	51 %

4.3 Rekrytointitarpeet

Lapin kunta-alan henkilöstötarve kasvaa aluksi 30–50 henkilöllä vuodessa, vuonna 2021 jo yli 200 henkilöllä vuodessa. Tarpeen voimakas kasvu selittyy väestön ikääntymisellä ja lisääntyvällä hoitotarpeella. Henkilöstötarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva laskennallinen rekrytointitarve on vuonna 2012 yhteensä noin 730 henkilöä. Rekrytointitarve on korkeimmillaan vuonna 2021, jolloin se on noin 850 henkilöä. Myöhemmin rekrytointitarve hieman hidastuu, koska eläköityminen vähenee.

Lapin kunta-alan työnantajille suunnatussa kyselyssä esitettiin vastaavat organisaatiokohtaiset laskelmat, joita vastaajia pyydettiin arvioimaan. Vastaajat pitivät Kevan eläköitymisennusteita eri ammattiryhmissä yleensä suuruusluokaltaan oikeina, kun heitä pyydettiin arvioimaan laskelmia. Vastaavasti henkilöstötarvelaskelmia piti keskimäärin 72 % oikeina, 10 % liian suurina ja 18 % liian pieninä. Liian pieninä pidettiin useimmin perus- ja lähihoitajien tarpeen kasvua. Henkilöstötarpeen kasvu ja tätä kautta rekrytointitarve olisi siten hieman kuviossa 6 esitettyä ennustetta suurempaa.



Kuvio 6. Henkilöstötarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025, kaikki ammattiryhmät yhteensä. Eläkepoistumaennuste: Keva, tarpeen muutos: FCG:n ART-malli.

4.3.1 Sivistyspalvelujen rekrytointitarve

Tässä selvityksessä sivistyspalvelujen ammatit on jaettu kolmeen ryhmään: opettajat, päivähoito- ja esiopetus sekä kulttuuri- ja vapaa-aika-alan työ.

Opettajat

Opettajien suurimpia ammattiluokkia ovat aineenopettajat, lehtorit ja luokanopettajat. Vuoden 2008 lopussa opettajia oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä yhteensä noin 3 500 perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa, ammatillisessa perusopetuksessa ja ammattikorkeakouluissa (KuEL ja VEL -vakuutetut yhteensä). Heistä siirtyy eläkkeelle Kevan ennusteen mukaan vuoteen 2015 mennessä lähes 500 henkilöä ja eläköityminen pysyy jokseenkin samalla tasolla vuoteen 2025 saakka.

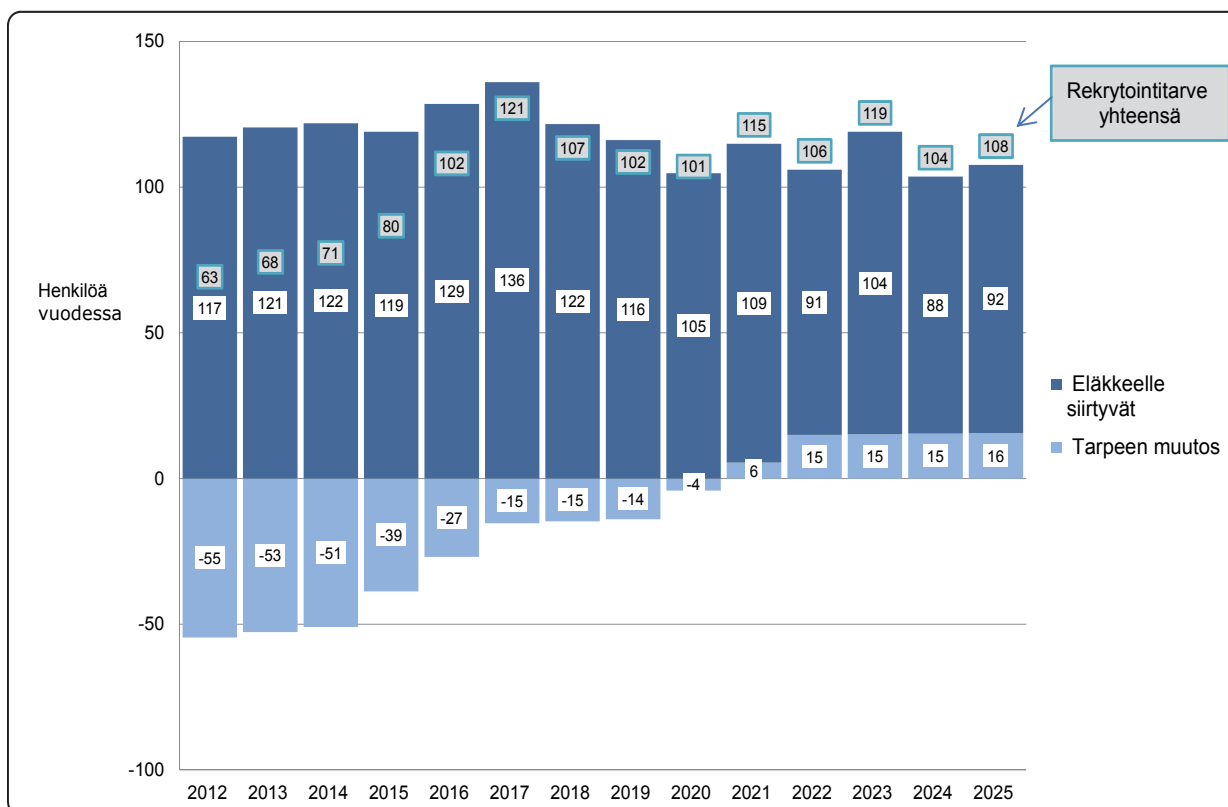
Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyvät opettajat Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	Eläkepoistuma									
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025		
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	
Aineenopettajat ja lehtorit	1 444	188	13 %	293	20 %	237	16 %	717	50 %	
Luokanopettajat	640	91	14 %	100	16 %	72	11 %	263	41 %	
Muut peruskoulun ja luk. leht. ja t.op.	571	83	14 %	74	13 %	61	11 %	217	38 %	
Opettajat ja opetusalan erityisasiant.	253	25	10 %	32	13 %	47	18 %	103	41 %	
Erityisopettajat	156	17	11 %	26	16 %	19	12 %	62	39 %	
Opetusalan johtajat ja rehtorit	127	31	24 %	35	27 %	11	9 %	76	60 %	
Muiden oppil. opett. sekä yksit.op.	93	19	20 %	18	20 %	6	6 %	43	46 %	
Koulutuspäälliköt, -suunn. ja koulutt.	87	10	12 %	14	16 %	14	16 %	38	43 %	
Opinto-ohjaajat	44	8	18 %	8	17 %	11	26 %	27	61 %	
Peruskoulun ja lukion leht. ja tuntiop.	38	4	9 %	6	16 %	4	11 %	14	36 %	
Muut	15	4	29 %	2	16 %	3	23 %	10	68 %	
Yhteensä	3 468	479	14 %	607	18 %	484	14 %	1 570	45 %	

Lasten ja nuorten määrän väheneminen vähentää laskennallisesti opettajien tarvetta. Vuodesta 2012 vuoteen 2015 vähennys on noin 200 henkilöä, mutta myöhemmin työvoimatarve kääntyy jopa nousuun (kuvio 7). Vuonna 2020 opettajien tarve on laskelmassa noin 2 900 henkilöä.

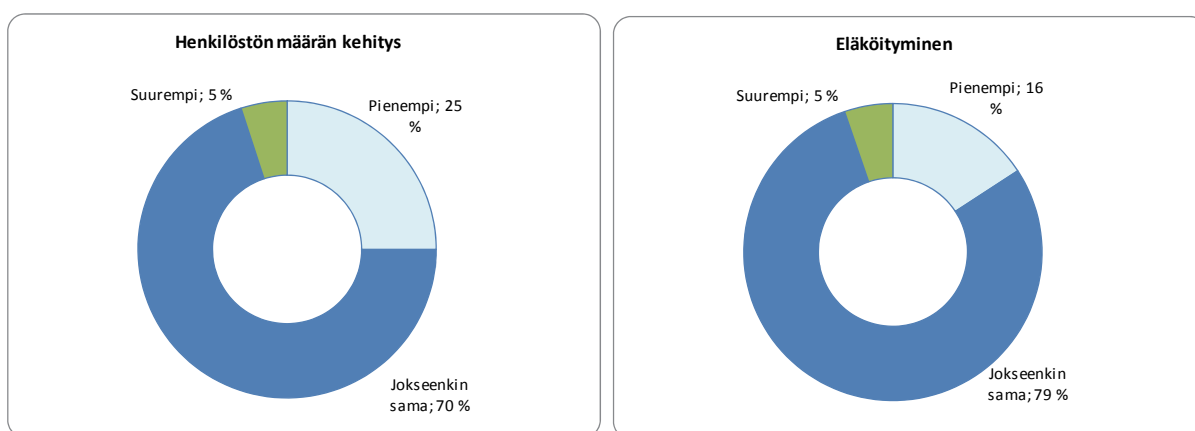
Samalla kun henkilöstötarve aluksi laskee, opettajien eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan suurta, noin 120 henkilöä vuosittain.

Eläkkeelle siirtymisen ja henkilöstötarpeen kasvun yhteisvaikutuksesta opettajia täytyisi vuosittain rekrytoida aluksi 60–80 henkilöä ja vuoden 2015 jälkeen jo yli 100 henkilöä. Rekrytointitarve pysyy tällä tasolla laskelmassa vuoteen 2025 saakka. On huomattava, että laskelmiin ei sisälly henkilöstön muusta vaihtuvuudesta aiheutuvaa rekrytointitarvetta eikä palvelurakenteen mahdollisia muutoksia.



Kuvio 7. Opettajien henkilöstötarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste: Keva, Tarpeen muutos: FCG:n ART-malli.

Kyselyyn vastanneiden kuntien ja kuntayhtymien oma arvio (kuvio 8) opettajien työvoimatarpeesta oli jokseenkin sama kuin väestöennusteen perusteella laskettu. Kuitenkin neljäsosa vastaajista katsoi, että työvoimatarve tulee olemaan laskettua pienempi. Ero voi johtua esimerkiksi siitä, että jo tapahtunut työvoimatarpeen lasku ei ole vielä kokonaan realisoitunut henkilöstömäärässä. Koska myös eläköitymisen katsottiin olevan Kevan ennustetta vähäisempää, on kokonaisrekryointitarve vastaajien mielestä yleensä laskelmissa esitetyn suuruinen ja siten koko Lapissa yhteenlaskettuna edellä esitetyn suuruinen.



Kuvio 8. Vastaajien arvio opettajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarpeesta.

Päivähoito ja esiopetus

Lapin kunta-alalla on noin 630 lastenhoitajaa ja päiväkotiapulaista sekä saman verran perhepäivähoitajia. Lastentarhanopettajia on noin 360 kpl. Lastentarhanopettajia lukuun ottamatta eläköityminen on melko suurta jo lähivuosina.

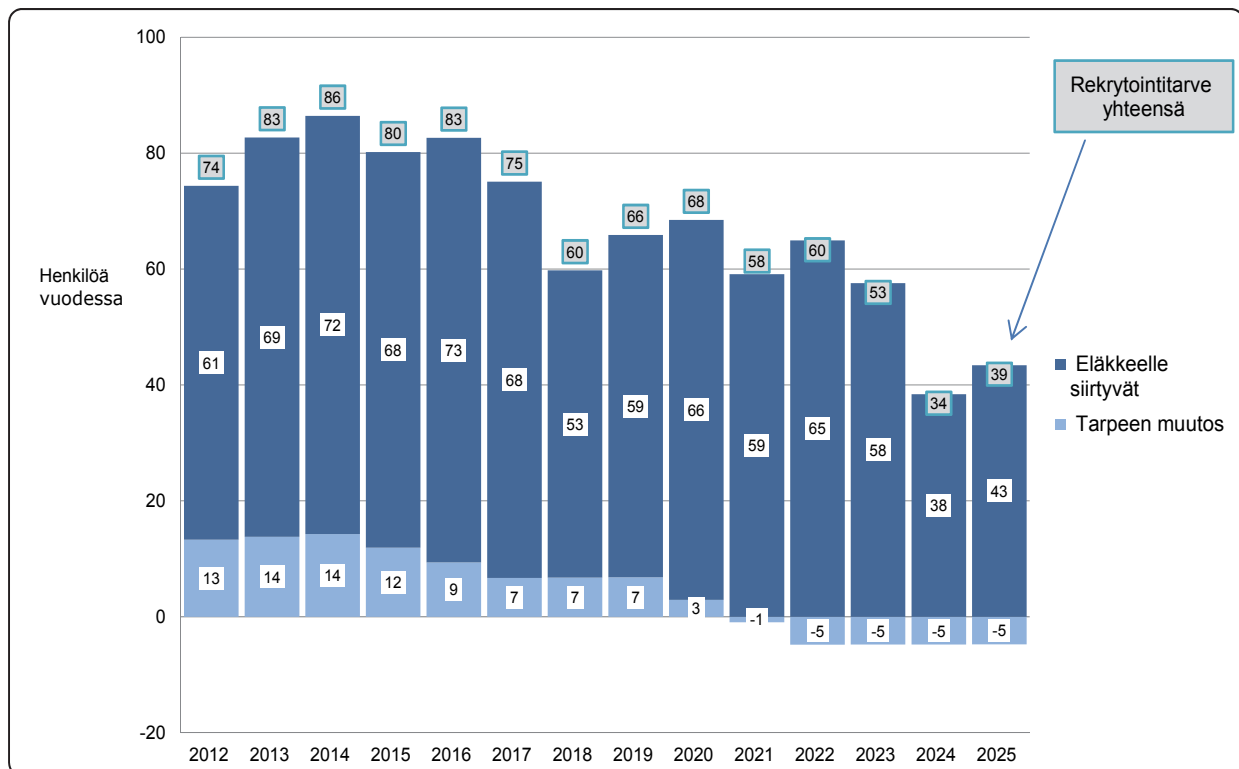
Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyvä päivähoidon ja esiopetuksen henkilöstö Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

		Eläkepoistuma							
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	631	91	14 %	130	21 %	111	18 %	332	53 %
Perhepäivähoitajat ym.	627	153	24 %	133	21 %	86	14 %	372	59 %
Lastentarhanopettajat	358	27	7 %	57	16 %	66	18 %	150	42 %
Yhteensä	1 616	270	17 %	319	20 %	263	16 %	853	53 %

Ennusteen mukaan alle kouluikäisten lasten määrä kasvaa lähivuosina Lapissa hieman ja samalla kasvaa laskennallisesti päivähoidon ja esiopetuksen henkilöstön tarve. Vuodesta 2012 vuoteen 2015 kasvu on yhteensä noin 15 henkilöä vuosittain, myöhemmin työvoimatarve pysyy samalla tasolla.

Samalla kun henkilöstötarve hieman kasvaa, eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan suurta, noin 60–70 henkilöä vuosittain.

Eläkkeelle siirtymisen ja henkilöstötarpeen vähenemisen yhteisvaikutus on, että vuosittain alan henkilöstöä täytyisi rekrytoida aluksi 70–80 ja vuoden 2015 jälkeen hieman vähemmän. Rekrytointitarpeesta yli puolet on perhepäivähoitajia. Rekrytointitarpeeseen eri ammattiryhmissä vaikuttaa kuntien ratkaisut ja vanhempien valinnat päivähoitomuotojen välillä. Osa rekrytointitarpeesta voi kohdistua yksityisille palvelutuottajille.



Kuvio 9. Päivähoidon ja esiopetuksen henkilöstötarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste: Keva, tarpeen muutos: FCG:n ART-malli.

Kyselyyn vastanneiden kuntien arviot (taulukko 8) päivähoidon ja esiopetuksen työvoimatarpeesta painotuiivat niin, että perhepäivähoitajien tarve olisi laskettua pienempi ja muiden ammattien kohdalla tarve olisi laskettua suurempi.

Taulukko 8. Vastaajien arvio päivähoidon ja esiopetuksen henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuvasta rekryointitarpeesta suhteessa esitettyihin laskelmiin.

	Henkilöstötarve				Eläköityminen			
	Pienempi	Jokseenkin sama	Suurempi	Ei osaa sanoa	Pienempi	Jokseenkin sama	Suurempi	Ei osaa sanoa
Lastentarhanopettajat	6 %	72 %	22 %	0 %	13 %	81 %	6 %	0 %
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	0 %	78 %	22 %	0 %	6 %	88 %	6 %	0 %
Perhepäivähoitajat	29 %	53 %	12 %	6 %	20 %	67 %	13 %	0 %

Kulttuuri- ja vapaa-aika ala

Kulttuuri- ja vapaa-aika alan ammatteja kunnissa ovat muun muassa kirjastonhoitajat, arkistonhoitajat, museotyöntekijät, nuoriso-ohjaajat, liikuntaohjaajat, muusikot ja näyttelijät. Yhteensä heitä oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä vuonna 2008 noin 500 henkilöä.

Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyvä kulttuuri- ja vapaa-ajan alan henkilöstö Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

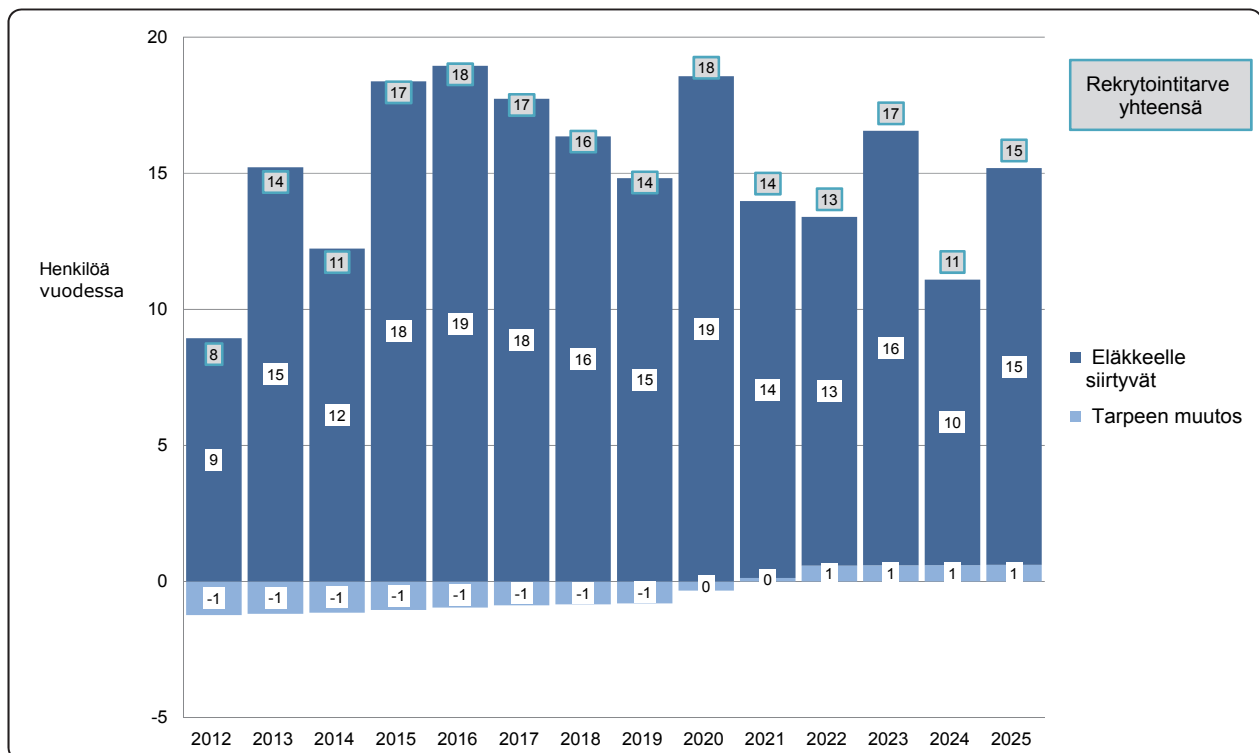
	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	166	26	16 %	40	24 %	34	21 %	101	61 %
Kirjastonhoitajat, informaatikot ym.	58	8	14 %	13	23 %	8	14 %	30	51 %
Nuoriso-ohjaajat	55	3	5 %	7	13 %	7	12 %	17	31 %
Urheilu- ja liikunnanohjaajat	45	2	5 %	4	10 %	4	9 %	11	24 %
Viihdemuusikot., laulajat, tanssijat	35	1	2 %	1	3 %	1	4 %	3	8 %
Museoalan erityisasiantuntijat	31	3	10 %	5	15 %	2	7 %	10	31 %
Näyttelijät	29	4	14 %	4	14 %	5	16 %	13	44 %
Muut	94	9	9 %	17	19 %	12	13 %	39	42 %
Yhteensä	513	56	11 %	92	18 %	74	14 %	223	44 %

Alan eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuonna 2012 vain noin kymmenen henkilöä, mutta nousee myöhemmin 15–20 henkilöön vuosittain. Suhteellisesti ja absoluuttisesti suurinta eläkkeelle siirtyminen on kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijöillä.

Kulttuuri- ja vapaa-aika alan työvoiman tarve ei yleensä riipu suoraan väestötekijöistä, poikkeuksena nuoriso-ohjaajat. Tässä selvityksessä alan työvoiman tarve kunnissa on suhteutettu Lapin kokonaisväestömäärään, joka ei Tilastokeskuksen väestöennusteen⁸ mukaan juuri muutu, joten työvoimatarve olisi myös jatkossa noin 500 henkilön kokonaistasolla.

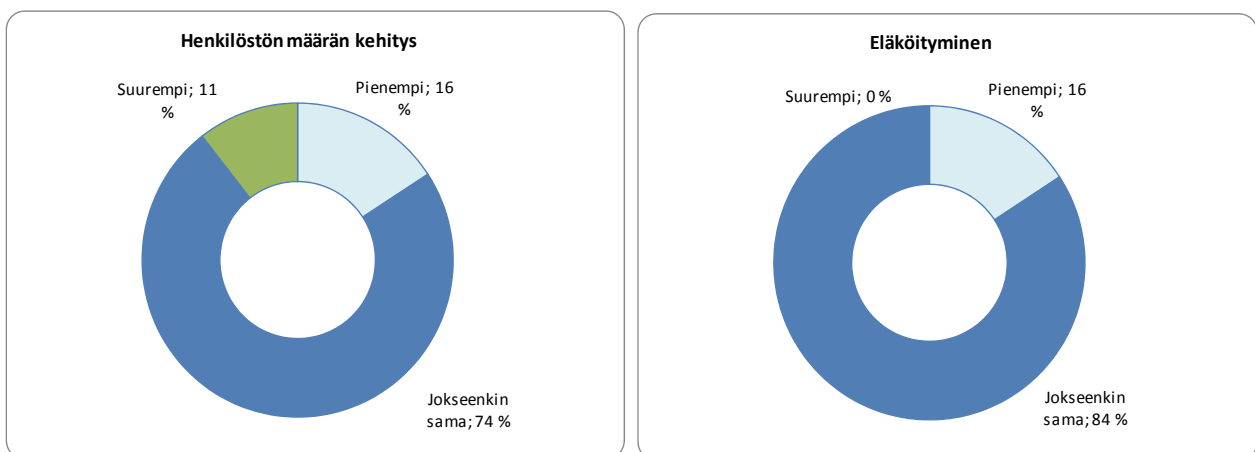
Laskelmien mukaan eläkkeelle siirtymisen ja henkilöstötarpeen kasvun yhteisvaikutuksesta alalle täytyisi aluksi rekrytoida vuosittain noin kymmenen henkilöä ja myöhemmin noin 15–20 henkilöä. Rekrytointitarve pysyy tällä tasolla laskelmassa vuoteen 2025 saakka. Laskelmiin ei sisälly henkilöstön muusta vaihtuvuudesta aiheutuvaa rekrytointitarvetta eikä palvelurakenteen mahdollisia muutoksia.

⁸ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu:2.5.2012].
Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/index.html>



Kuvio 10. Kulttuuri- ja vapaa-aika-alan henkilöstötarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste: Keva, tarpeen muutos: FCG:n ART-malli.

Kuntien ja kuntayhtymien arviot alan työvoimatarpeesta olivat yleensä jokseenkin samankaltaisia kuin väestöennusteen perusteella lasketut arviot. Tarvelaskelmaa liian pienenä ja liian suurena pitäviä oli lähes yhtä paljon. Kevan eläköitymisennustetta pidettiin yleensä oikean suuruisena, joten tarpeen muutoksesta ja eläköitymisestä muodostuvan kokonaisrekrytointitarpeen arvioidaan olevan kuviossa 11 esitetyn suuruinen.



Kuvio 11. Vastaajien arvio kulttuuri ja vapaa-aika-alan henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

4.3.2 Sosiaali- ja terveysalan rekrytointitarve

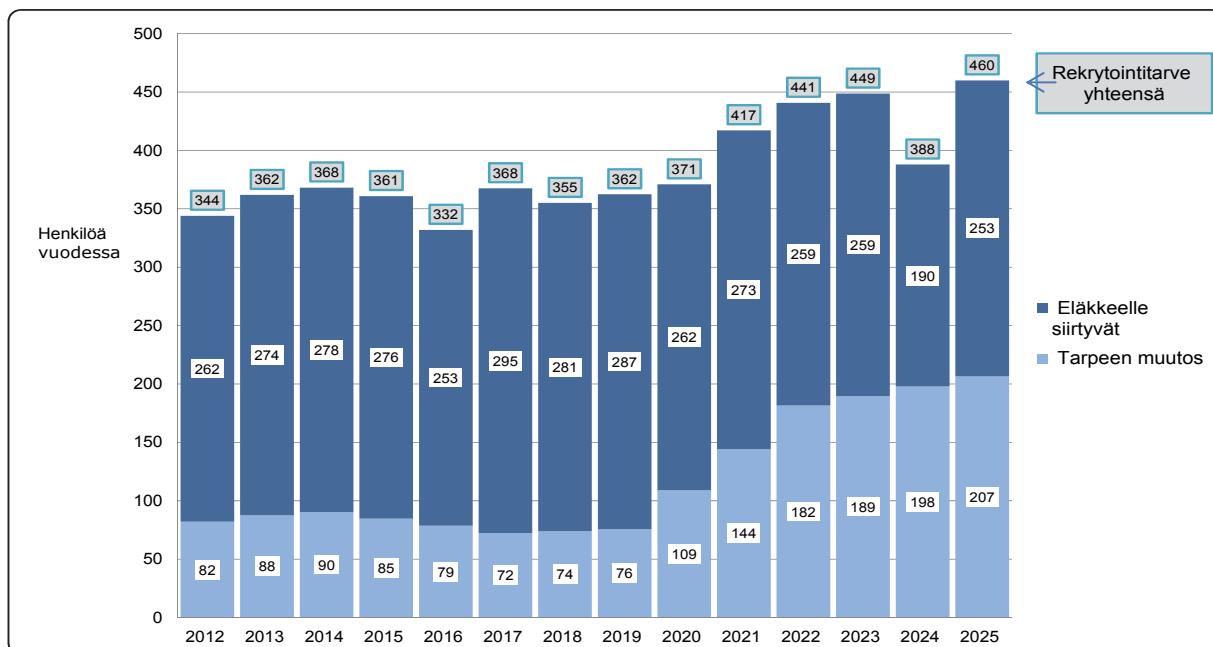
Tässä selvityksessä sosiaali- ja terveysalan ammatit on jaettu kuuteen ammattiryhmään: Perus- ja lähihoitajiin, sairaanhoitajiin, lääkäreihin, kodinhoitajiin, terveydenhoidon muuhun henkilöstöön ja sosiaalialan muuhun henkilöstöön. Tarkemmin kunkin ammattiryhmän sisältö on esitetty myöhemmin selvityksessä.

Vuoden 2010 lopussa oli edellä mainituissa tehtävissä Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä yhteensä 7 600 vakuutettua henkilöä.

Erityisesti väestön vanheneminen kasvattaa sosiaalipalveluiden, mutta myös terveyspalveluiden, asiakasmääriä ja laskennallista työvoimatarvetta Lapissa. Vuosien 2012–2025 välillä alan henkilöstöntarve kasvaa Lapissa noin 80 henkilöllä vuosittain, mutta vuoden 2020 jälkeen tarpeen kasvu kiihtyy voimakkaasti ja on vuonna 2021 laskelman mukaan 144 henkilöä enemmän kuin vuonna 2020. Vuonna 2025 kokonaishenkilömäärä olisi noin 9 400.

Samalla kun henkilöstötarve kasvaa, myös eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan suurta, noin 250–300 henkilöä vuosittain. Eläkkeelle siirtymisessä ei siis tapahdu dramaattista muutosta.

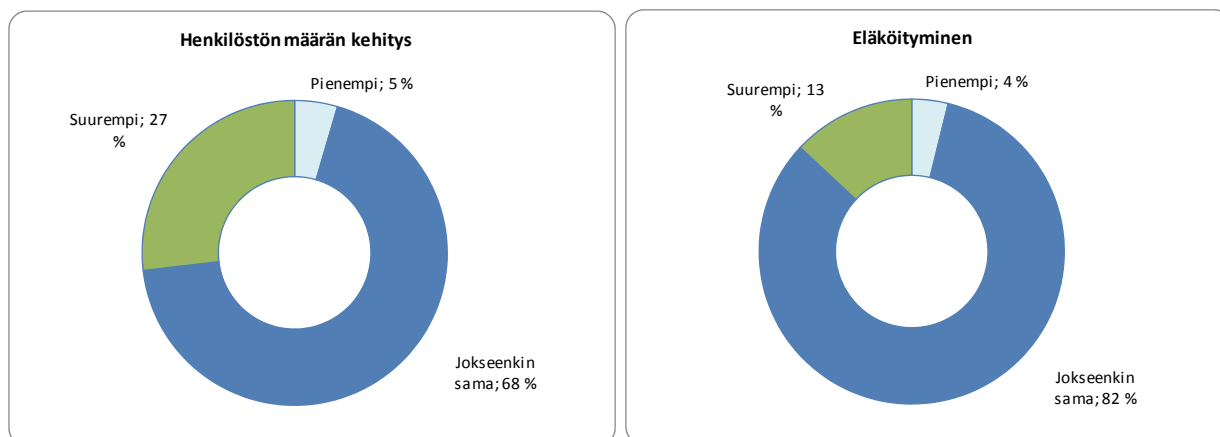
Eläkkeelle siirtymisen ja henkilöstötarpeen kasvun yhteisvaikutuksena vuosittain kunta-alan pitää rekrytoida Lapissa laskelman mukaan 344 henkilöä sosiaali- ja terveystarpeisiin. Rekrytointitarve pysyy samalla tasolla lähivuodet, tarve nousee vasta vuoden 2020 jälkeen. On huomattava, että laskelmiin ei sisälly henkilöstön muusta vaihtuvuudesta aiheutuvaa rekrytointitarvetta ja jatkossa osa rekrytointitarpeesta voi kohdistua muille palvelutuottajille.



Kuvio 12. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Kyselyyn vastanneiden kuntien ja kuntayhtymien arviot sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeen kehityksestä olivat yleensä jokseenkin samat kuin väestöennusteen ja palvelujen käytön perusteella lasketut arviot. Kuitenkin neljäsosa vastaajista katsoi, että työvoimatarve tulee olemaan laskettua suurempi. Samoin eläköi-

tymisen arvioitiin olevan Kevan ennustetta suurempaa, joten kokonaisrekrytointitarve on vastaajien mielestä hieman kuviossa 12 esitettyä suurempaa.



Kuvio 13. Vastaajien arvio sosiaali- ja terveysalan henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

Sairaanhoitajat

Sairaanhoitajat sekä muut terveydenhuollon amk-tutkinnon suorittaneet hoitoalan työntekijät edustavat selvityksessä yhtä ammattiryhmää. Sairaanhoitajien lisäksi tähän kuuluvat muun muassa terveydenhoitajat, osastonhoitajat, kehitysvammaisten hoitajat ja mielenterveyshoitajat. Yhteensä heitä oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä vuoden 2008 lopussa noin 2 400 henkilöä.

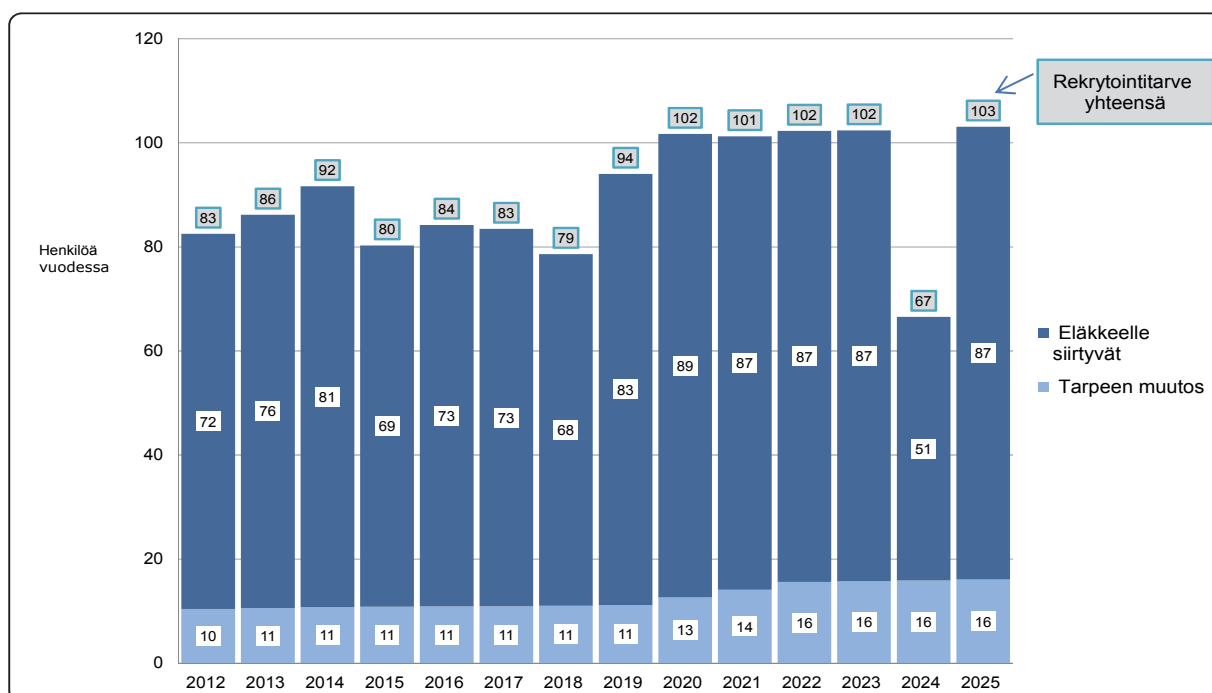
Taulukko 10. Eläkkeelle siirtyvät sairaanhoitaja tms. henkilöt Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	2008	Eläkepoistuma							
		2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Sairaanhoitajat	1 491	143	10 %	210	14 %	225	15 %	578	39 %
Terveydenhoitajat	238	36	15 %	43	18 %	42	18 %	121	51 %
Osastonhoitajat	167	40	24 %	41	25 %	36	22 %	117	70 %
Kehitysvammaistenhoitajat	131	26	20 %	20	15 %	21	16 %	67	51 %
Mielenterveyshoitajat	118	20	17 %	23	19 %	21	18 %	64	54 %
Fysioterapeutit	113	10	9 %	16	14 %	26	23 %	52	46 %
Röntgenhoitajat	66	8	12 %	16	24 %	4	6 %	28	42 %
Kätilöt	46	4	9 %	9	19 %	10	22 %	23	50 %
Muut	29	4	14 %	3	12 %	5	16 %	12	41 %
Yhteensä	2 399	291	12 %	380	16 %	390	16 %	1 061	44 %

Varsinaisten sairaanhoitajien eläköityminen on suhteellisesti hieman vähäisempää kuin muissa ryhmän ammattiluokissa, mutta määrällisesti heitä kuitenkin eläköityy eniten.

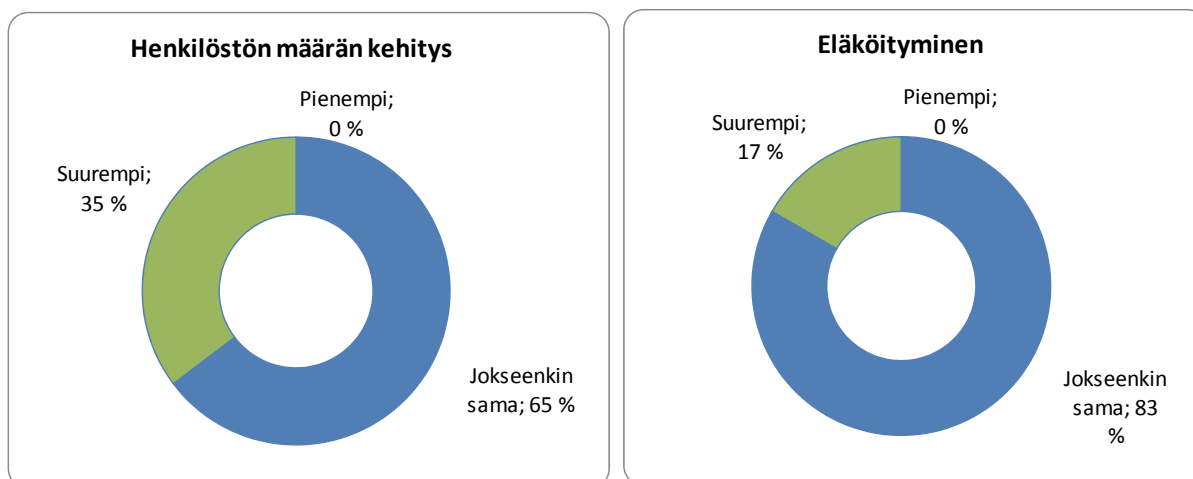
Ammattiryhmän työvoimatarpeen muutos on tässä selvityksessä laskettu väestöennusteen ja perusterveydenhoidossa ikäluokittaisten avohoitokäyntien perusteella ja esikoissairaanhoidossa ikäluokittaisten hoitojaksojen perusteella. Laskelman mukaan sairaanhoitajien ja muiden ryhmään kuuluvien ammattien työvoimatarve kasvaisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä aluksi noin kymmenellä henkilöllä vuodessa, myöhemmin noin 15 henkilöllä vuodessa. Vuonna 2025 työvoimatarve olisi yhteensä noin 300 henkilöä suurempi kuin vuonna 2008 eli noin 2 700 henkilöä.

Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuodessa noin 70–80 henkilöä. Lähi-vuosina rekrytointitarve olisi siten vuosittain 80–90 henkilöä. Rekrytointitarve kasvaa myöhemmin hieman, mutta suurta muutosta rekrytointitarpeessa ei laskelmien mukaan ole odotettavissa.



Kuvio 14. Sairaanhoitajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Suurin osa vastaajista arvioi ennakkoon lähetetyn rekrytointilaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 35 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa ja 17 % arvioi eläköitymisen olevan suurempaa. Sairaanhoitajien rekrytointitarve tulee siis luultavasti olemaan kuviossa 14 esitettyä suurempaa.



Kuvio 15. Vastaajien arvio sairaanhoitajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarpeesta.

Perus- ja lähihoitajat

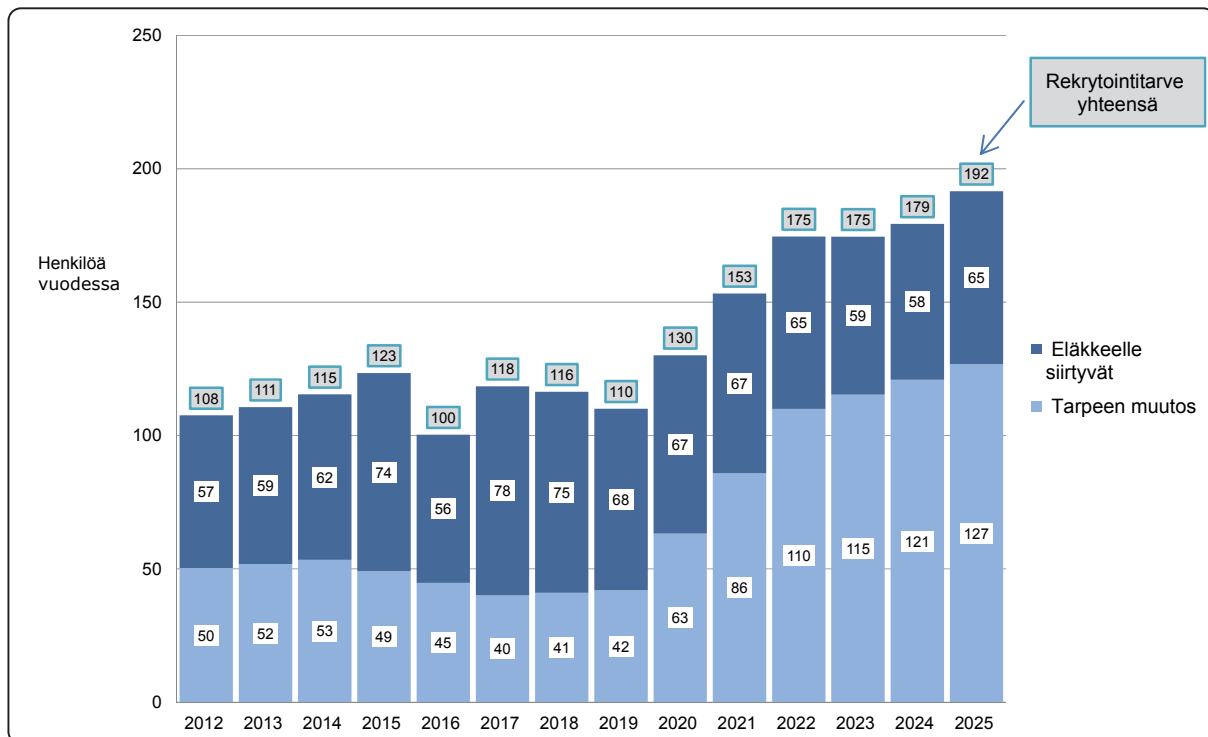
Perus- ja lähihoitajat muodostavat oman ammattiryhmänsä laskelmissa. Heitä on Lapin kunta-alalla noin 1800 henkilöä ja heistä noin puolet siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 11. Eläkkeelle siirtyvät perus- ja lähihoitajat Lapissa. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	2008	Eläkepoistuma							
		2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Perushoitajat ja lähihoitajat	1 881	252	13 %	344	18 %	315	17 %	911	48 %

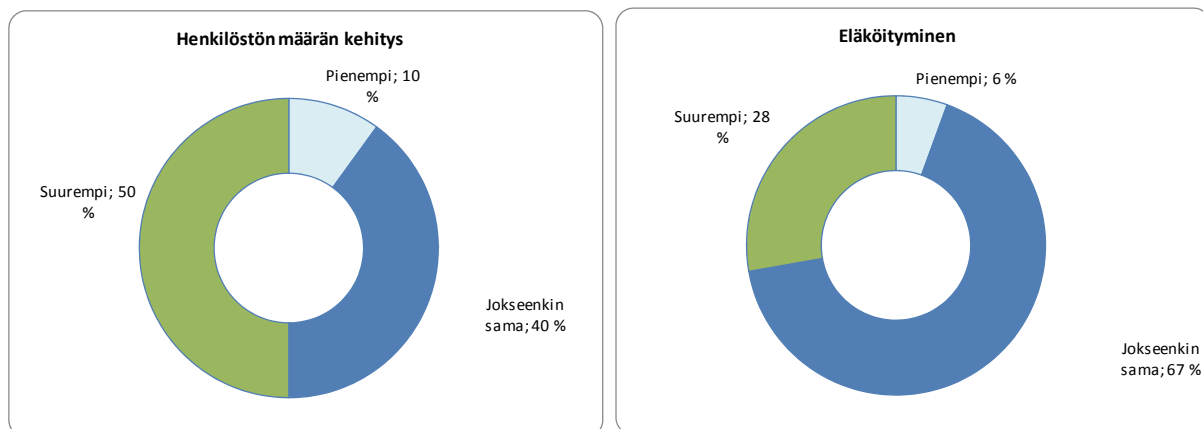
Perus- ja lähihoitajien tuleva työvoimatarve on arvioitu yli 75-vuotiaiden väestöennusteen perusteella. Laskelman mukaan työvoimatarve kasvaisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä aluksi noin 40–50 henkilöllä vuodessa, myöhemmin yli sadalla henkilöllä vuosittain. Vuonna 2025 työvoimatarve olisi yhteensä yli 1000 henkilöä suurempi kuin vuonna 2008 eli 3026 henkilöä ja ryhmä ohittaisi opettajat Lapin kunta-alan suurimpana henkilöstöryhmänä.

Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuodessa noin 60–80 henkilöä. Lähi-vuosina rekryointitarve olisi siten vuosittain aluksi 110–120 henkilöä. Rekryointitarve kasvaa ennusteiden mukaan merkittävästi vuodesta 2021 alkaen.



Kuvio 16. Perus- ja lähihoitajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista 40 % arvioi perus- ja lähihoitajien rekrytointilaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta puolet oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa ja 28 % arvioi eläköitymisen olevan suurempaa. Noin 10 % arvioi tarpeen kasvun ja eläköitymisen olevan laskettua pienempää. Edellä kuviossa 16 esitetty noin 110–150 henkilön vuosittainen rekrytointi vuoteen 2015 mennessä tulee siten todennäköisesti ylittymään. Arvioiden eroa laskelmaan voi selittää myös se, että kyselyn tulosten perusteella henkilöstön vaihtuvuus on perus- ja lähihoitajissa suurta.



Kuvio 17. Vastaajien arvio perus- ja lähihoitajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

Kodinhoitajat ja kotiaavustajat

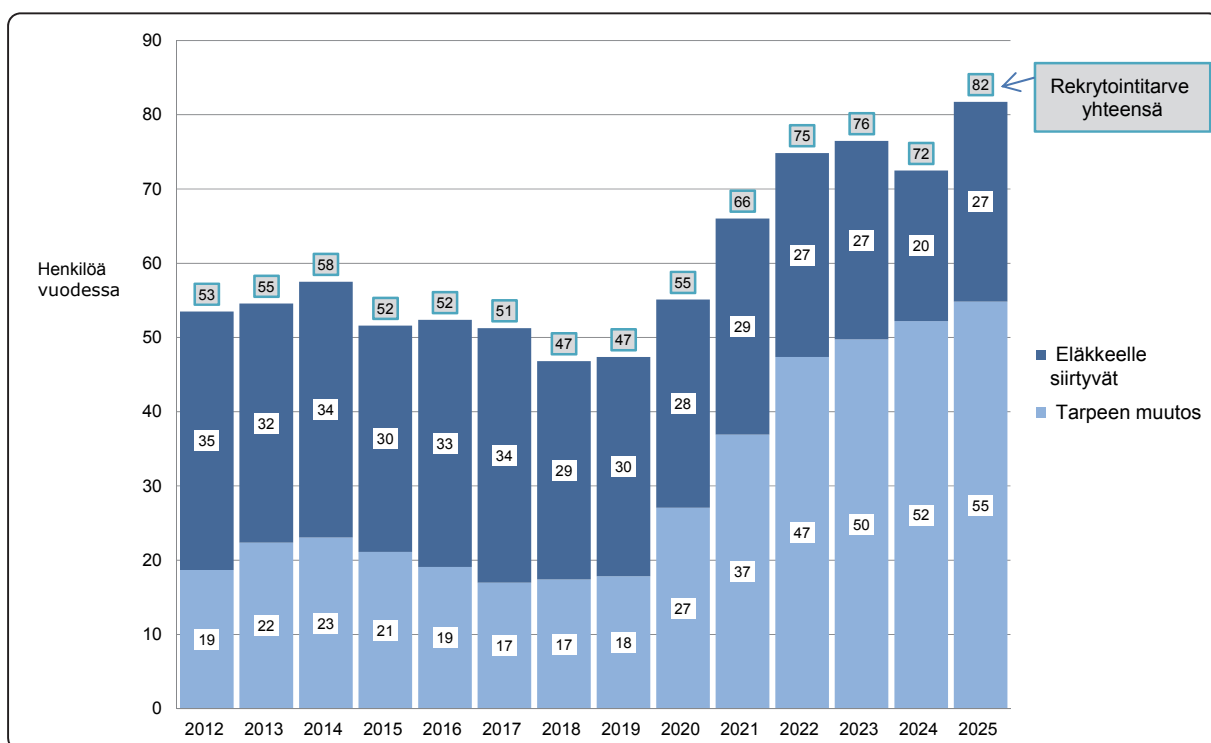
Kodinhoitajat ja kotiaavustajat sekä henkilökohtaiset avustajat edustavat selvityksessä yhtä ammattiryhmää. Yhteensä heitä oli vuonna 2008 Lapin kunta-alalla noin 850 henkilöä ja heistä siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle noin puolet seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 12. Eläkkeelle siirtyvät kodinhoitajat ja kotiaavustajat Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Henkilökohtaiset avustajat ym.	506	52	10 %	77	15 %	79	16 %	207	41 %
Kodinhoitajat ja kotiaavustajat	340	83	24 %	82	24 %	54	16 %	219	64 %
Yhteensä	846	135	16 %	158	19 %	133	16 %	426	50 %

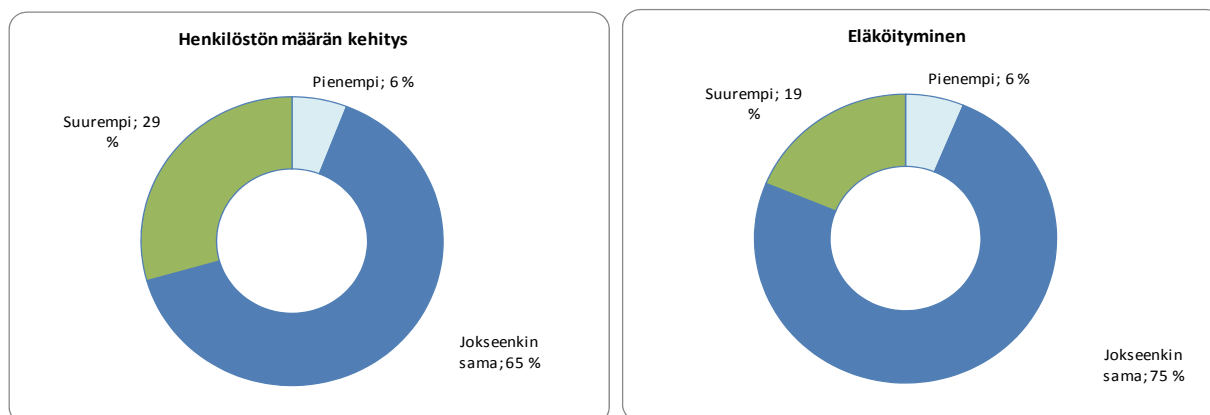
Kodinhoitajien ja kotiaavustajien työvoimatarve on laskettu yli 75-vuotiaiden väestöennusteen perusteella. Laskelman mukaan (kuvi 18) kodinhoitajien ja kotiaavustajien työvoimatarve kasvaisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä aluksi noin 20 henkilöllä vuodessa. Vuoden 2021 jälkeen kasvu kiihtyisi jo noin 50 henkilöön.

Työvoimatarpeen kasvun ja eläköitymisen korvaava kodinhoitajien ja kotiaavustajien rekrytointitarve olisi vuosittain aluksi noin 50 henkilöä ja 2020-luvulla 60–80 henkilöä.



Kuvio 18. Kodinhoitajien ja kotiaavustajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi kodinhoitajia ja kotiavustajia koskevan rekrytointilaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 29 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa, lisäksi 19 % arvioi eläköitymisen olevan suurempaa. Edellä esitetty noin 50 henkilön vuosittainen rekrytointi vuoteen 2015 mennessä tulee siten todennäköisesti ylittymään.



Kuvio 19. Vastaajien arvio kodinhoitajien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

Lääkärit

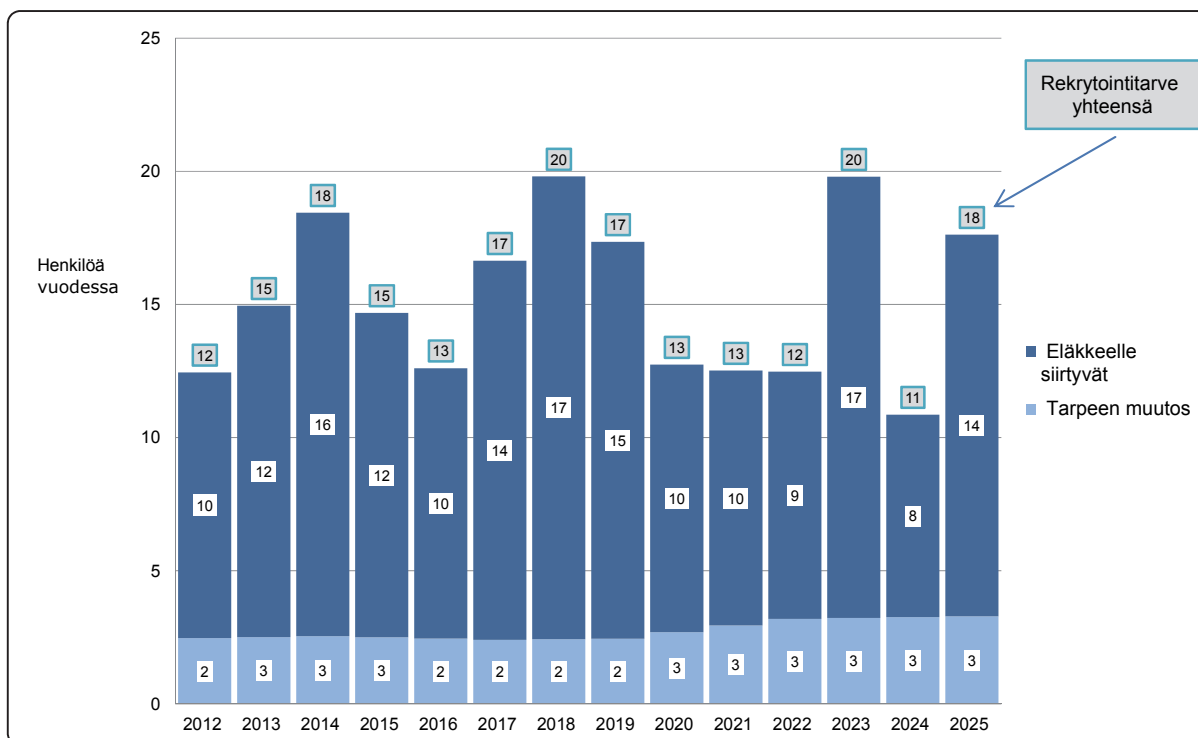
Lääkärit edustavat selvityksessä yhtä ammattiryhmää, johon kuuluvat ylilääkärit, hammaslääkärit, erikoislääkärit, osastonlääkärit sekä muut lääkärit. Yhteensä heitä oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä vuoden 2008 lopussa noin 450 henkilöä. Heistä noin 40 % siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 13. Eläkkeelle siirtyvät lääkärit Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	2008	Eläkepoistuma							
		2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Muut lääkärit	190	16	8 %	17	9 %	14	7 %	46	24 %
Ylilääkärit	118	19	16 %	24	21 %	24	20 %	67	57 %
Hammaslääkärit	96	10	11 %	18	18 %	15	16 %	43	45 %
Erikoislääkärit ja osastonlääkärit	48	7	14 %	8	17 %	5	10 %	19	40 %
Yhteensä	452	52	11 %	67	15 %	58	13 %	176	39 %

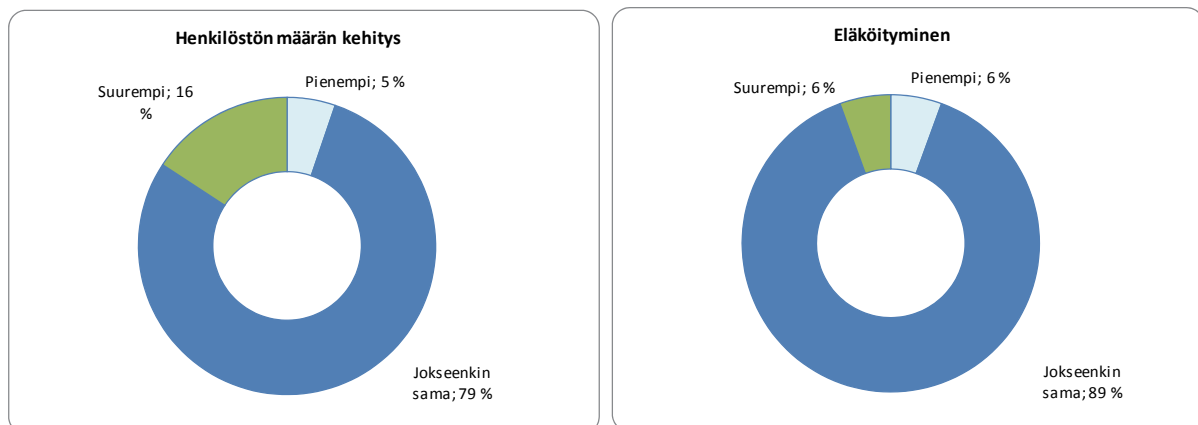
Lääkäreiden työvoimatarve on tässä selvityksessä laskettu väestöennusteen ja perusterveydenhoidossa ikäluokittaisten avohoitokäyntien perusteella ja esikoissairaanhoidossa ikäluokittaisten hoitojaksojen perusteella. Laskelman mukaan lääkäreiden työvoimatarve kasvaisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä tasaisesti 2-3 henkilöllä vuodessa aina vuoteen 2025 saakka. Vuonna 2025 työvoimatarve olisi yhteensä vajaa 40 henkilöä suurempi kuin vuonna 2008 eli yhteensä 489 henkilöä.

Lääkärien eläköityminen on Kevan ennusteen (kuvio 20) mukaan vuodessa noin 10–20 henkilöä. Lähivuosina rekrytointitarve olisi siten vuosittain 12–18 lääkäriä.



Kuvio 20. Lääkärien henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi lääkäreitä koskevan rekryointilaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 16 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa. Kyselyn tulosten perusteella lääkäreiden vuosittainen rekryointi vuoteen 2015 mennessä tulee olemaan siten todennäköisesti hieman laskettua suurempaa.



Kuvio 21. Vastaajien arvio lääkäreiden henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarpeesta.

Terveystenhoiton muu henkilöstö

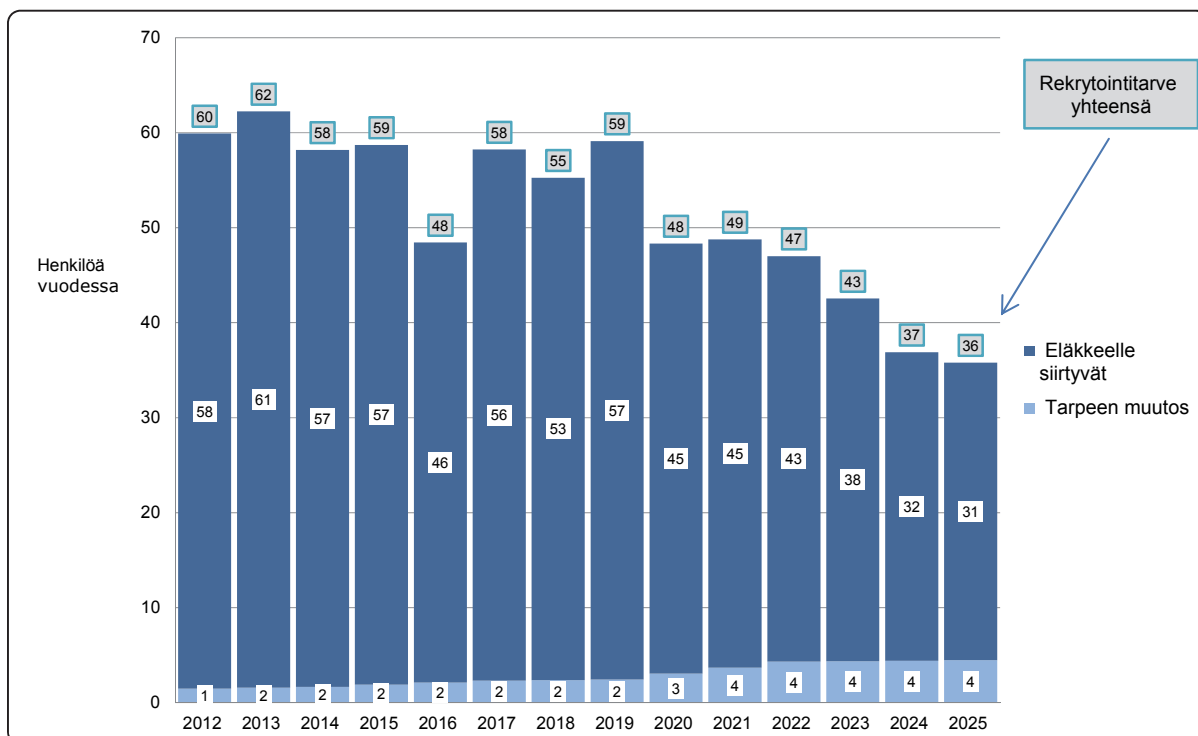
Terveystenhoiton muu henkilöstö edustaa selvityksessä yhtä ammattiryhmää ja siihen kuuluvat muun muassa sairaala- ja hoitoapulaiset, hammashoitajat ja -hoitajat, laboratoriohoitajat, eläinlääkärit ja terveystarkastajat. Yhteensä heitä oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä vuoden 2008 lopussa noin 1 200 henkilöä.

Taulukko 14. Eläkkeelle siirtyvät lääkärit Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste

	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Sairaala- ja hoitoapulaiset	629	143	23 %	157	25 %	102	16 %	402	64 %
Hammashoitajat	119	18	15 %	29	24 %	24	21 %	72	60 %
Laboratoriohoitajat	116	16	14 %	28	24 %	22	19 %	66	57 %
Lääkintävahtimestari-sairaankulj.	57	3	6 %	8	14 %	9	16 %	20	36 %
Psykologit	54	13	25 %	8	15 %	3	6 %	25	46 %
Välinehoitajat	53	10	19 %	9	16 %	12	23 %	31	58 %
Eläinlääkärit	29	6	22 %	2	7 %	3	10 %	11	38 %
Hammashuoltajat	27	4	16 %	7	26 %	4	15 %	15	57 %
Ravitsemusalan asiantuntijat	25	5	20 %	4	16 %	5	18 %	14	54 %
Laborantit ym.	23	6	27 %	2	8 %	2	10 %	11	46 %
Terveystarkastajat	21	3	17 %	3	12 %	2	8 %	8	36 %
Muut	65	8	13 %	8	12 %	9	14 %	26	41 %
Yhteensä	1 218	238	20 %	263	22 %	198	16 %	700	57 %

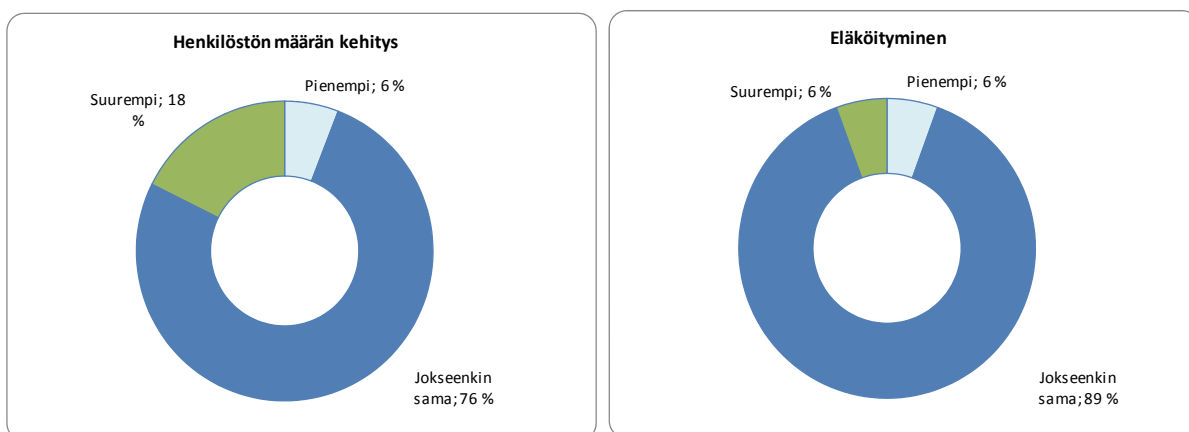
Tässä ryhmässä työvoimatarve on laskettu väestöennusteen ja perusterveydenhoitossa ikäluokittaisten avohoitokäyntien perusteella ja esikoissairaanhoitossa ikäluokittaisten hoitojaksojen perusteella. Laskelman mukaan terveydenhuollon muun henkilöstön työvoimatarve kasvaisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä tasaisesti muutamalla henkilöllä vuodessa aina vuoteen 2025 saakka.

Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen (kuvio 22) mukaan aluksi vuodessa noin 50–60 henkilöä ja rekrytointitarve on vuosittain saman suuruinen.



Kuvio 22. Terveydenhoidon muun henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi kyselyssä esitettyjen rekrytointitarvelaskelmien olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 18 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa. Rekrytointitarve vuosina 2012–2015 olisi siten jonkin verran suurempi kuin laskelman noin 60 henkilöä.



Kuvio 23. Vastaajien arvio terveydenhoidon muun henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

Sosiaalialan muu henkilöstö

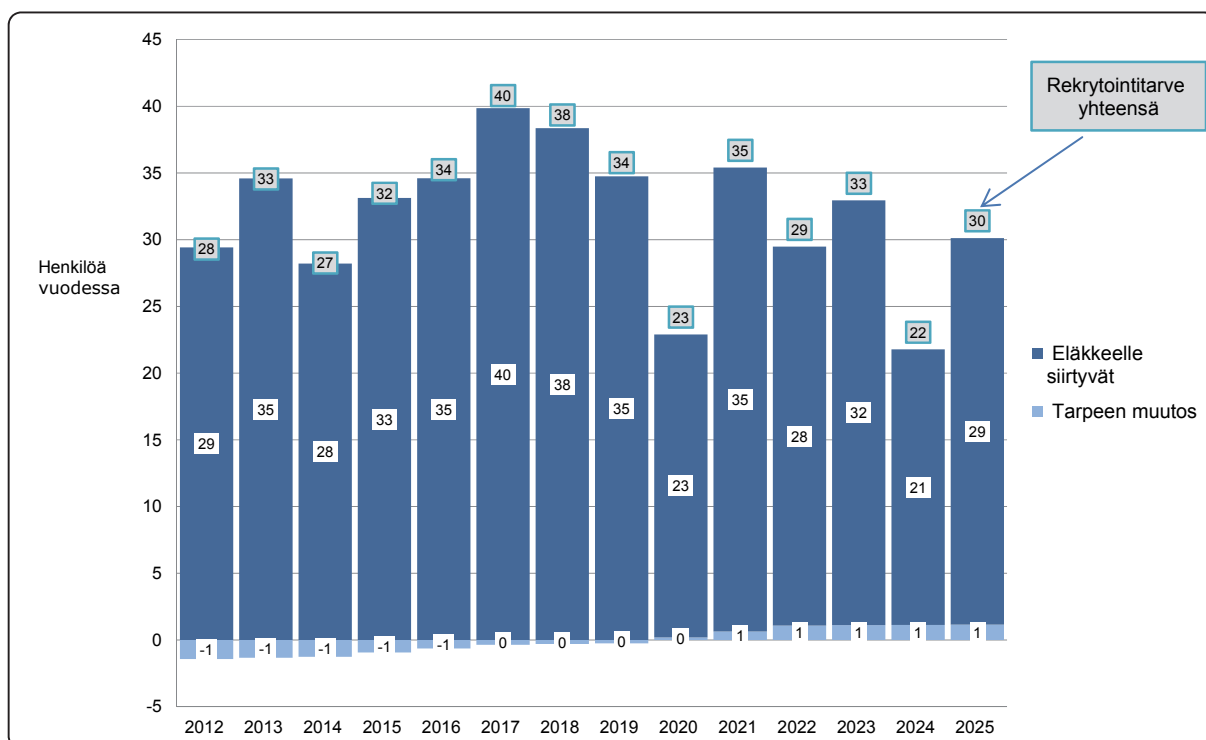
Sosiaalialan muuhun henkilöstöön kuuluvat muun muassa sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, sosiaalialan työntekijät ja hoitajat sekä kuntohoitajat. Yhteensä heitä oli Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä vuoden 2008 lopussa noin 823 henkilöä.

Taulukko 15. Eläkkeelle siirtyvä sosiaalialan muu henkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	322	45	14 %	58	18 %	59	18 %	162	50 %
Sosiaalityöntekijät	193	31	16 %	36	19 %	28	15 %	96	50 %
Sos.- ja terveydenhuoltoalan joht.	116	17	15 %	34	29 %	25	22 %	76	66 %
Työn- ja askartelunohjaajat	58	8	14 %	14	24 %	9	16 %	31	54 %
Sosiaalialan hoitajat	56	12	22 %	14	25 %	8	14 %	34	61 %
Kuntohoitajat, jalkojenhoitajat ym.	35	7	20 %	10	28 %	10	28 %	27	76 %
Sosiaaliturvatoimihenkilöt	22	4	19 %	5	25 %	6	27 %	15	70 %
Muut	21	2	9 %	3	14 %	5	22 %	9	45 %
Yhteensä	823	128	15 %	174	21 %	149	18 %	451	55 %

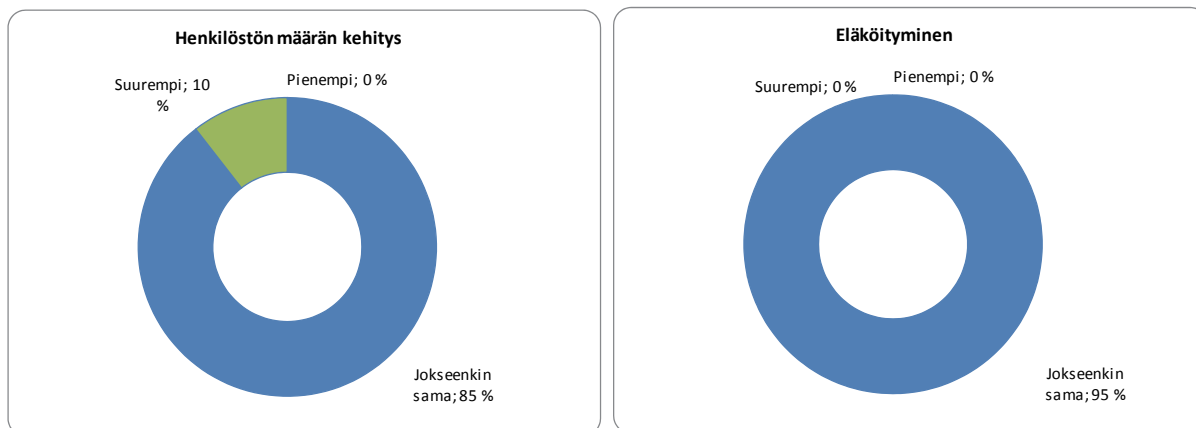
Sosiaalialan muun henkilöstön työvoimatarve on laskettu väestön kokonaismäärän mukaan ja ei siten muutu ja vuonna 2025 työvoimatarve olisi jokseenkin sama kuin vuonna 2008.

Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen (kuvio 24) mukaan vuodessa noin 20–40 henkilöä, joka olisi myös korvaava rekrytointitarve.



Kuvio 24. Sosiaalialan muun henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi sosiaalialan muuta henkilöstöä koskevan rekryointitarvelaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 10 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa. Kaikki vastaajat arvioivat eläköitymisen olevan laskelman mukaista. Kokonaisuutena rekryointitarve olisi siten hieman suurempaa kuin laskelman 20–40 henkilöä.



Kuvio 25. Vastaajien arvio sosiaalialan muun henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarpeesta.

4.3.3 Teknisen alan rekryointitarve

Siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstö

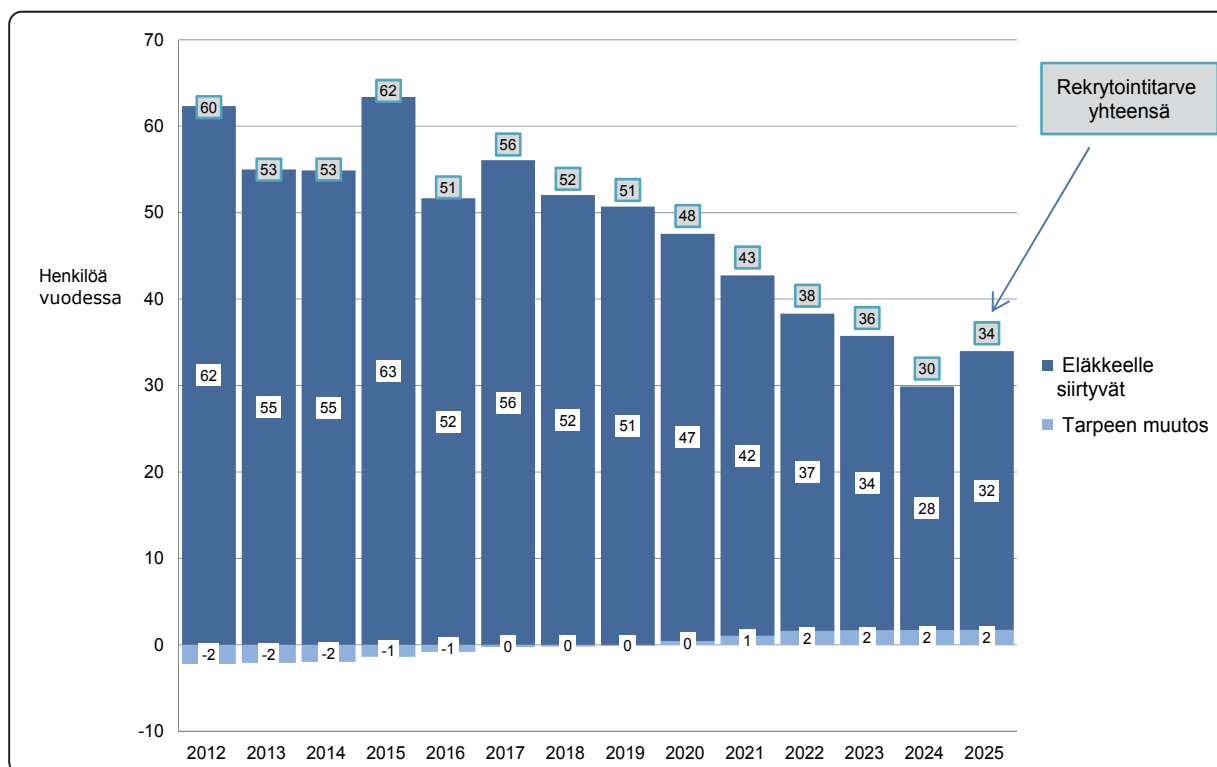
Siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstö edustaa selvityksessä yhtä ammattiryhmää. Tähän kuuluu muun muassa siivoojat, kiinteistöhuoltomiehet, ovenvartijat ja vahtimestarit sekä siivoustyönjohtajat. Yhteensä heitä oli vuonna 2008 Lapin kunta-alalla noin 1 100 henkilöä ja heistä yli 60 % siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle seuraavien 14 vuoden aikana eli eläköityminen on nopeaa.

Taulukko 16. Eläkkeelle siirtyvä siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	2008	Eläkepoistuma							
		2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Siivoojat	722	164	23 %	177	24 %	113	16 %	454	63 %
Kiinteistöhuoltomiehet	352	77	22 %	83	24 %	62	18 %	222	63 %
Ovenvartijat ja vahtimestarit	29	2	6 %	3	10 %	1	5 %	6	20 %
Siivoustyönjohtajat	24	3	14 %	7	29 %	4	19 %	15	62 %
Muut	6	1	20 %	1	19 %	0	6 %	3	45 %
Yhteensä	1 133	247	22 %	271	24 %	182	16 %	699	62 %

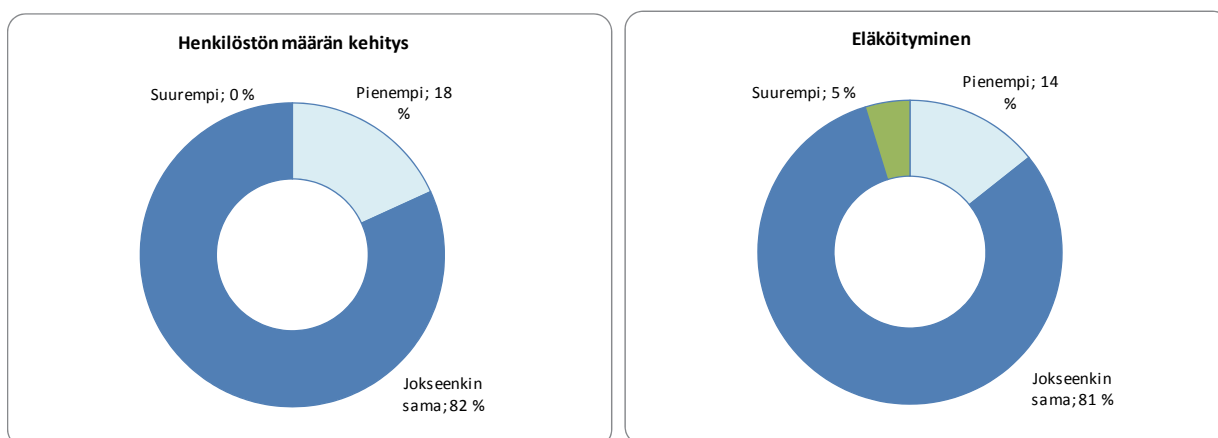
Siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstön ammattiryhmän työvoimatarve on laskettu väestöennusteen väestön kokonaismäärän mukaan ja ei siten juuri muutu Lapissa kokonaisuutena, alueelliset erot ovat kuitenkin suuria.

Eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuoteen 2015 asti noin 50–60 henkilöä vuodessa. Vuoden 2015 jälkeen eläköityminen on noin 30–40 henkilöä ja rekryointitarve on samansuuruinen.



Kuvio 26. Siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstön laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi rekryointitarvelaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 18 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa pienempää. 14 % vastaajista arvioi myös eläköitymisen olevan pienempää, joten alan rekryointitarve olisi siten lähivuosina hieman kuviossa 26 esitettyä pienempää.



Kuvio 27. Vastaajien arvio siivous- ja kiinteistöhuoltohenkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuvasta rekryointitarpeesta.

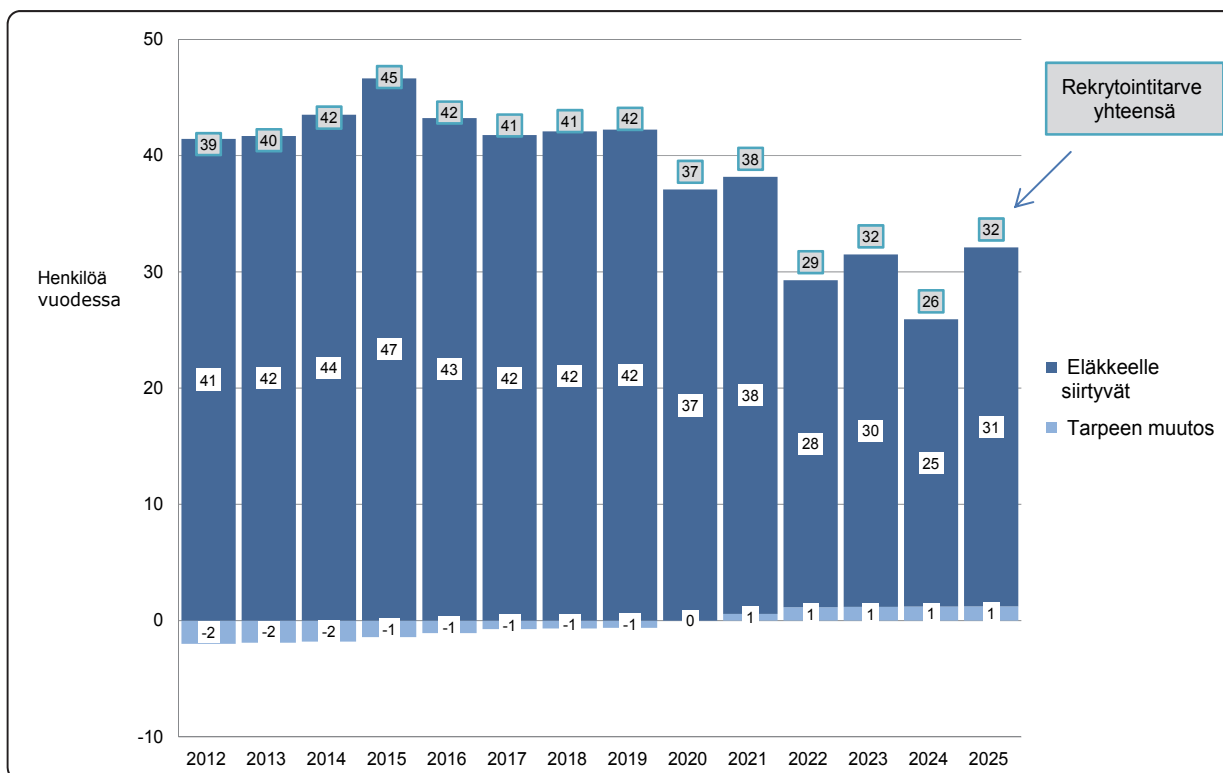
Muu teknisen ja ympäristöalan henkilöstö

Muu teknisen ja ympäristöalan henkilöstöön kuuluu muun muassa asentajat ja korjaajat, teknisen alan asiantuntijat, kirvesmiehet, putkiasentajat, rakennus- ja palotarkastajat sekä arkkitehdit ja muut tekniset erityisasiantuntijat. Yhteensä heitä oli vuonna 2008 Lapin kunta-alalla noin 1 200 henkilöä ja heistä siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle yli puolet seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 17. Eläkkeelle siirtyvä muu teknisen ja ympäristöalan henkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

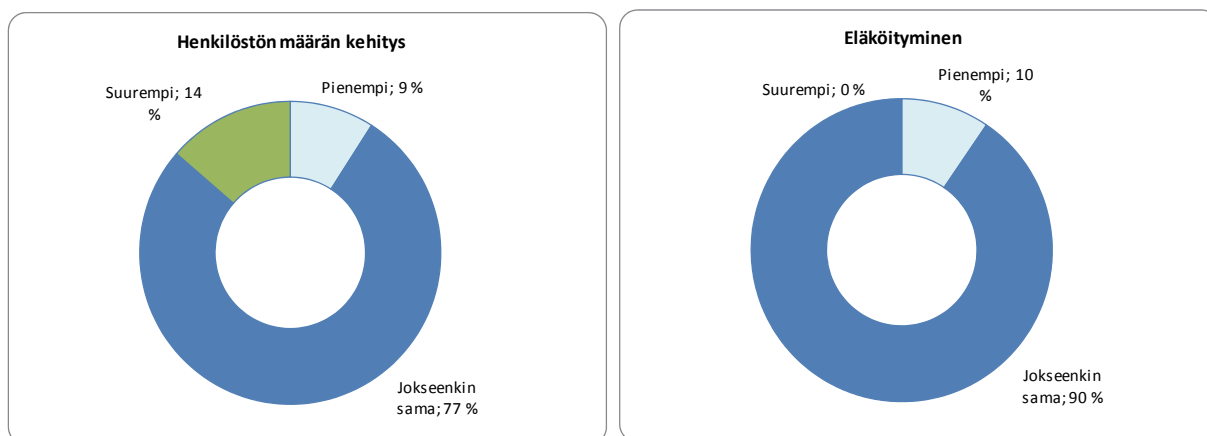
	2008	Eläkepoistuma							
		2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Maat.- ja teoll.k.asentajat ja -korjaajat	83	15	18 %	21	26 %	13	16 %	50	60 %
Fysiikan, kemian tekn. al. asiantuntijat	78	13	17 %	21	26 %	9	12 %	43	55 %
Kirvesmiehet	69	14	20 %	24	35 %	10	15 %	48	70 %
Putkiasentajat	64	14	22 %	13	21 %	10	16 %	38	59 %
Rakennus- ja palotarkastajat	60	9	15 %	10	17 %	10	17 %	29	49 %
Arkkitehdit ja muut tekn.erityisasiant.	47	8	18 %	5	10 %	9	18 %	22	47 %
Rakennussähköasentajat	46	13	27 %	13	28 %	7	15 %	32	70 %
Talonrakennusalan asiantuntijat	45	8	18 %	11	25 %	10	23 %	30	66 %
Voimalaitosten koneenhoitajat	39	6	17 %	7	18 %	8	19 %	21	54 %
Konetekniikan asiantuntijat	35	7	19 %	9	27 %	7	20 %	23	65 %
Maanrakenn.- ym. koneiden kuljettajat	34	6	18 %	7	21 %	6	18 %	19	57 %
Maa- ja vesirak.alan avust. työntekijät	34	4	12 %	8	24 %	7	21 %	19	57 %
Rakennusalan avustavat työntekijät	32	5	17 %	11	34 %	4	12 %	20	63 %
Maankäyt. ja yhdysk.rak. erityisasiant.	29	5	18 %	5	17 %	2	8 %	13	44 %
Muut tekniikan erityisasiantuntijat	27	5	19 %	4	15 %	6	23 %	15	56 %
Kartoituksen ja maanmitt. asiantuntijat	27	6	22 %	6	23 %	5	19 %	17	64 %
Valvojat ja vartijat	23	2	8 %	5	23 %	4	19 %	11	50 %
Rakennustyöntekijät	23	3	12 %	3	12 %	4	16 %	9	40 %
Huonekalu- ja koristepuusepät	20	3	17 %	3	16 %	3	14 %	10	48 %
Muut	388	19	5 %	82	21 %	63	16 %	223	57 %
Yhteensä	1 203	167	14 %	269	22 %	199	17 %	694	58 %

Laskelman (kuvio 28) mukaan muun teknisen ja ympäristöalan henkilöstön työvoimatarve ei juuri muuttuisi. Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on lähivuosina Kevan ennusteen mukaan vuodessa noin 40 henkilöä. Lähivuosina rekrytointitarve olisi siten vuosittain myös noin 40 henkilöä. Rekrytointitarve vähenee laskelmien mukaan vuodesta 2020 lähtien.



Kuvio 28. Muun teknisen ja ympäristöalan henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi rekryointitarvelaskelman olevan suuruusluokaltaan oikean, mutta 14 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa suurempaa. Noin 10 % arvioi tarpeen kasvun ja eläköitymisen olevan laskettua pienempää. Kokonaisuutena arviot tarkoittavat, että rekryointitarve olisi jokseenkin esitetyn (kuvio 28) kaltainen.



Kuvio 29. Vastaajien arvio teknisen- ja ympäristöalan muun henkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarpeesta.

4.3.4 Hallinnon ja tukipalvelujen rekrytointitarve

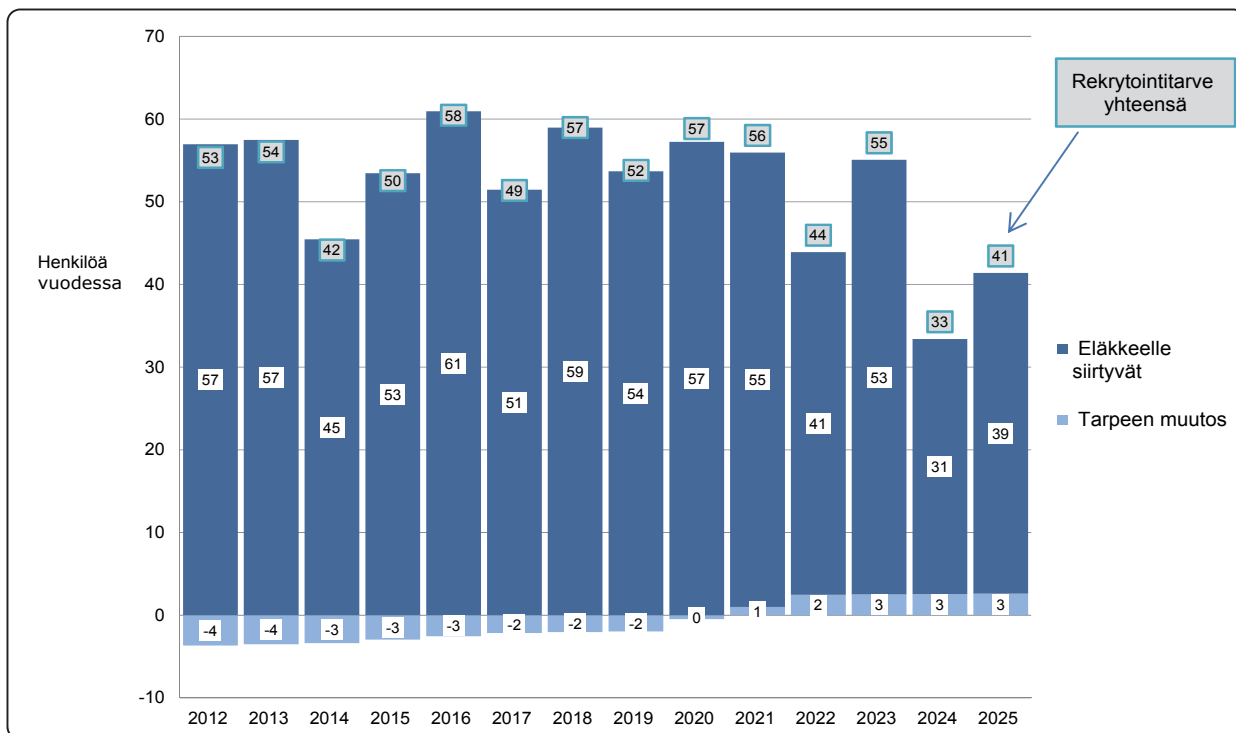
Toimistotyö

Toimistotyö -ammattiryhmään kuuluvat muun muassa sihteerit, vastaanoton ja neuvonnan hoitajat, palkanlaskijat, kassanhoitajat ja muut toimistotyöntekijät. Yhteensä heitä oli vuonna 2008 Lapin kunta-alalla noin 1300 henkilöä ja heistä siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle noin 60 % seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 18. Eläkkeelle siirtyvä toimistotyön henkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste

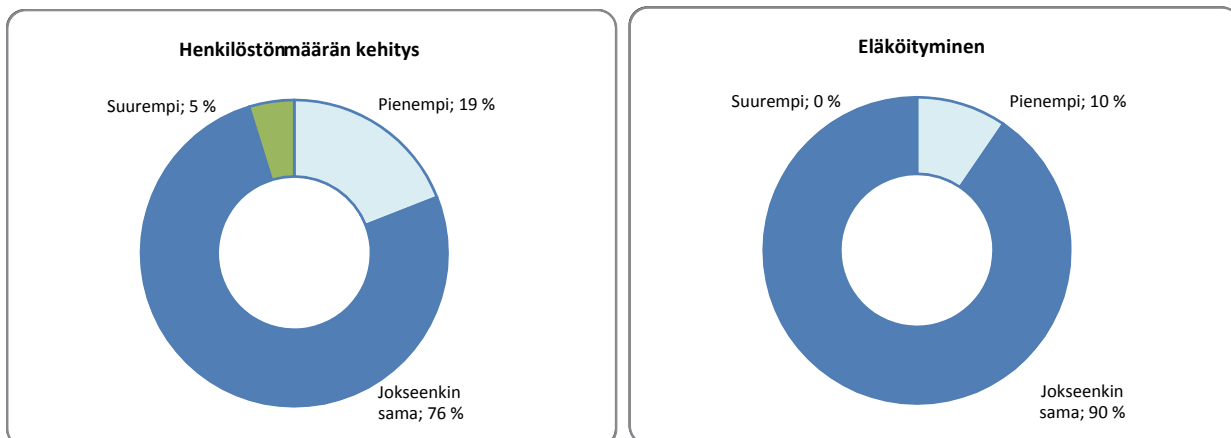
	Eläkepoistuma									
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025		
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	
Sihteerit	488	94	19 %	111	23 %	98	20 %	303	62 %	
Johdon sihteerit, osastosihteerit. ym.	246	39	16 %	53	21 %	46	19 %	138	56 %	
Vastaanoton ja neuvonnan hoitajat	197	40	20 %	50	25 %	28	14 %	118	60 %	
Muut toimistotyöntekijät	156	15	10 %	29	19 %	30	19 %	74	48 %	
Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	105	22	21 %	26	25 %	18	18 %	67	64 %	
Tekstinkäsittelijät	48	5	10 %	9	19 %	12	25 %	26	54 %	
Toimistovahtimestarit	41	6	16 %	12	29 %	6	14 %	24	59 %	
Muut	31	9	29 %	10	34 %	5	17 %	25	80 %	
Yhteensä	1 312	230	18 %	301	23 %	244	19 %	775	59 %	

Laskelman (kuviot 30) mukaan toimistotyön ammattiryhmän työvoimatarve pysyisi Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä nykyisellä tasolla. Eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuodessa noin 40–50 henkilöä ja rekrytointitarve samansuuruinen.



Kuvio 30. Toimistotyön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Vastaajista suurin osa arvioi rekryointitarvelaskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta lähes 20 % arvioi tarpeen kasvun ja 10 % eläköitymisen olevan laskettua pienempää. Toimistotyön rekryointitarve olisi siten hieman pienempi kuin mitä kuviossa 30 on esitetty.



Kuvio 31. Vastaajien arvio muun toimistotyön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekryointitarve.

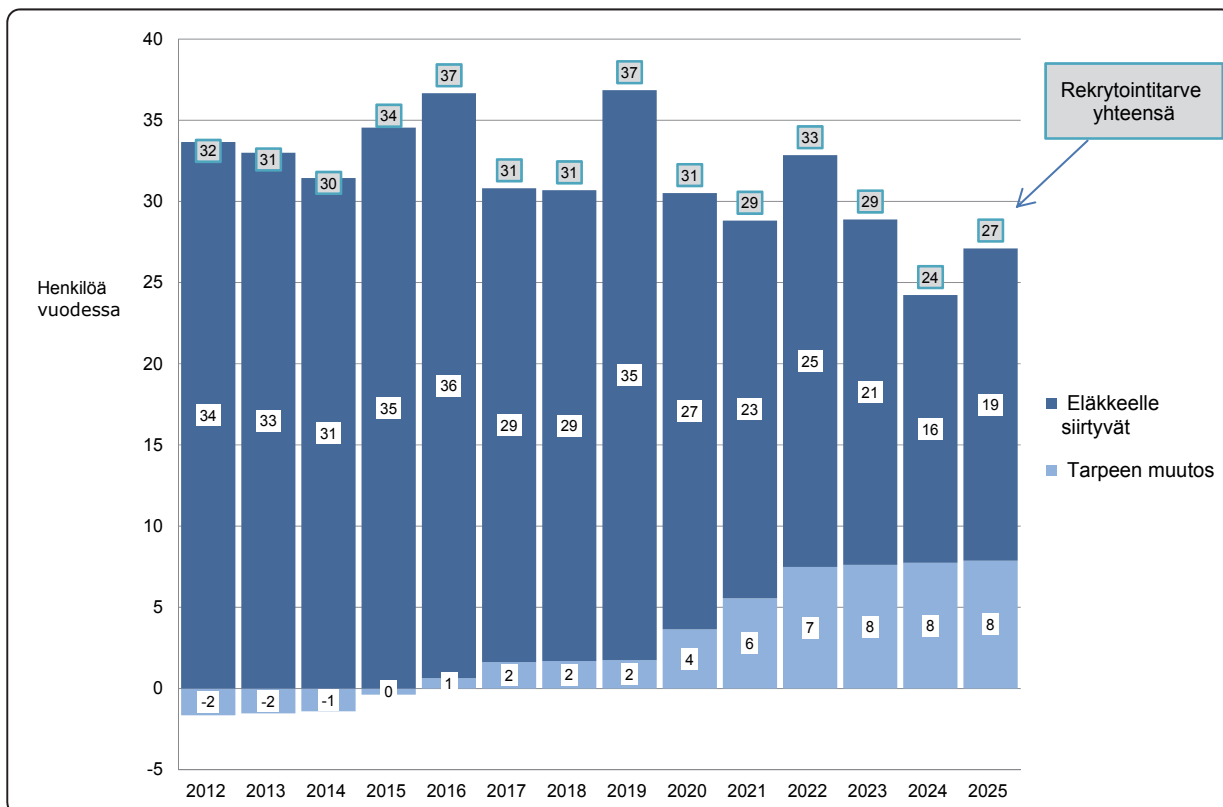
Ruokapalveluhenkilöstö

Ruokapalveluhenkilöstö edustaa selvityksessä yhtä ammattiryhmää. Yhteensä heitä oli vuonna 2008 Lapin kunta-alalla noin 700 henkilöä ja heistä siirtyy Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle noin 58 % seuraavien 14 vuoden aikana.

Taulukko 19. Eläkkeelle siirtyvä ruokapalveluhenkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

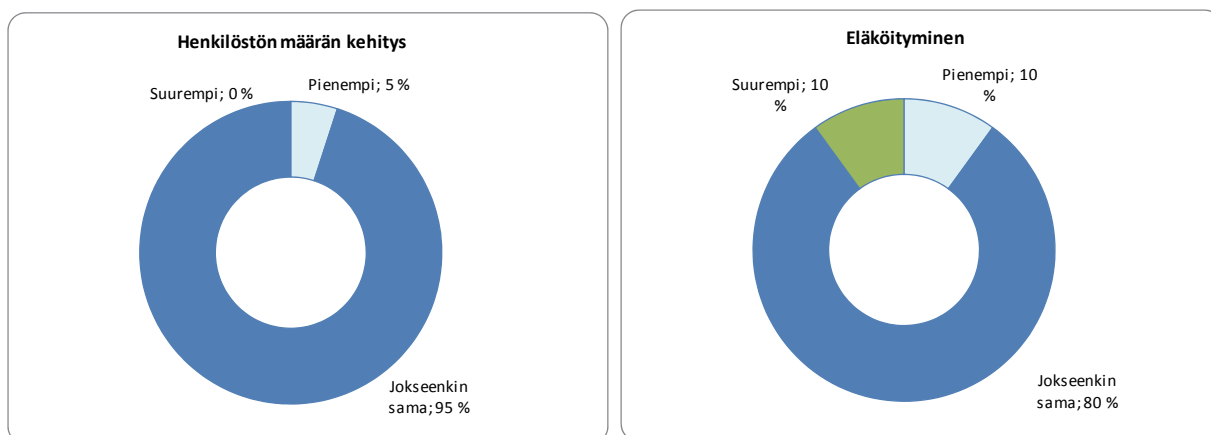
	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Keittiöapulaiset	390	78	20 %	82	21 %	56	14 %	216	55 %
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	169	37	22 %	42	25 %	31	18 %	110	65 %
Ravintola- ja suurtalousesimiehet	106	20	19 %	29	27 %	18	17 %	67	63 %
Muut	21	1	5 %	4	21 %	3	13 %	8	38 %
Yhteensä	686	135	20 %	157	23 %	108	16 %	400	58 %

Laskelman (kuvio 32) mukaan ruokapalveluhenkilöstön työvoimatarve pysyy aluksi nykyisellä tasolla, mutta kasvaa myöhemmin 6-8 henkilöllä vuosittain. Laskelmassa kasvu perustuu vanhuspalvelujen ateriasuoritteiden ennakoituun kasvuun. Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen mukaan vuodessa noin 25–35 henkilöä. Lähivuosina rekrytointitarve olisi siten samansuuruinen. Myöhemmin eläköityminen ja rekrytointitarve ruokapalveluhenkilöstössä pienenee.



Kuvio 32. Ruokapalveluhenkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Kyselyyn vastanneista suurin osa arvioi laskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, joten vastaajien näkemys ruokapalvelujen rekrytointitarpeesta on edellä esitetyn kuvion suuruinen eli noin 25–30 henkilöä.



Kuvio 33. Vastaajien arvio ruokapalveluhenkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

Muu hallinto ja tukipalveluhenkilöstö

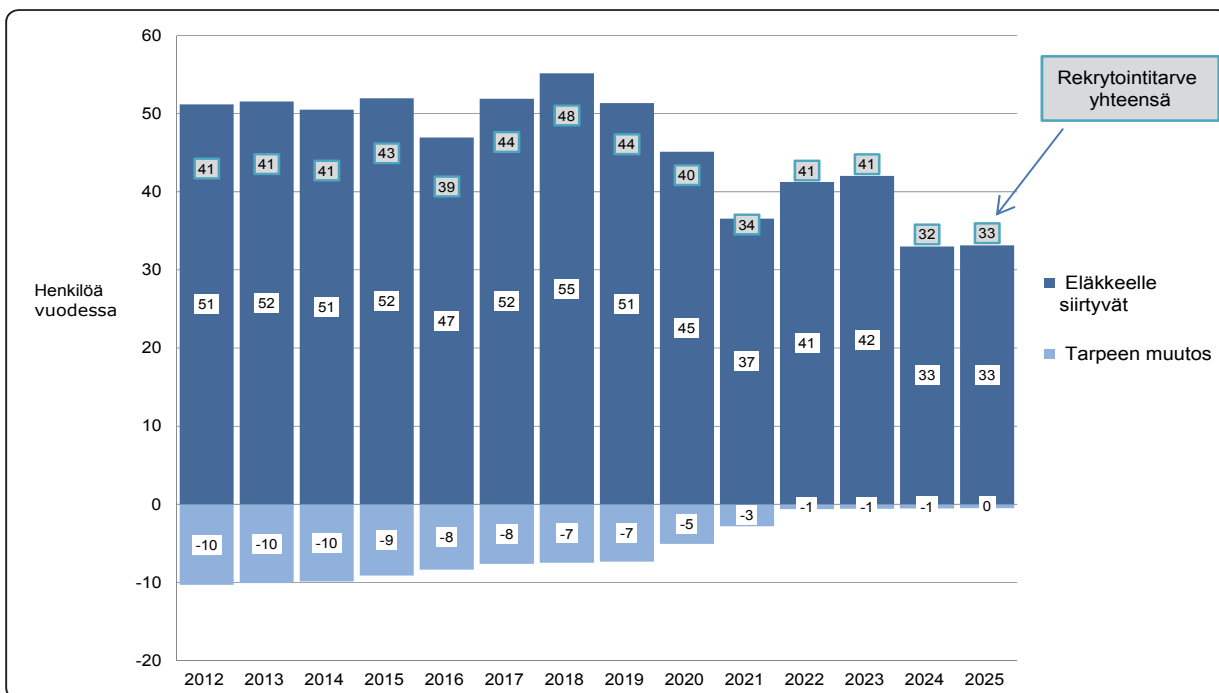
Muuhun hallintoon ja tukipalveluhenkilöstöön luettiin kaikki ne Lapin kunta-alan työntekijät, jotka eivät kuulu muihin edellä tarkasteltuihin ammattiryhmiin. Tähän ryhmään kuuluvat siten muun muassa maatalouslomitajat, erityisasiantuntijat, pesulatyöntekijät, ICT-tuki, tilintarkastajat ja johtajat. Kaikkiaan ryhmään kuuluu Lapissa 64 eri ammattiluokkaa.

Taulukko 20. Eläkkeelle siirtyvä muu hallinto ja tukipalveluhenkilöstö Lapin kunta-alalla. Lähde: Kevan eläkepoistumaennuste.

	Eläkepoistuma								
	2008	2012–2015		2016–2020		2021–2025		2012–2025	
	Henk.	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Maatalouslomitajat	379	56	15 %	69	18 %	58	15 %	183	48 %
Kunnallishallinnon erityisasiantuntijat	256	25	10 %	42	17 %	42	16 %	109	43 %
Pesu-, valk.- ja värj.koneid. hoit.	69	11	17 %	15	21 %	12	17 %	38	55 %
Tietotekn. tukihenk. operaatt. ym.	64	6	9 %	7	10 %	6	10 %	19	29 %
Tilintarkastajat, kamreerit ym.	53	13	24 %	8	14 %	11	21 %	31	59 %
Muut työntekijät	53	6	11 %	7	14 %	8	15 %	21	40 %
Talous- ja hallintojohtajat	44	13	30 %	9	20 %	4	10 %	26	60 %
Tietotekniikan suunn.ja ohjelmoijat	37	2	5 %	8	22 %	4	10 %	14	37 %
Varastonhoitajat ym.	36	11	31 %	8	23 %	5	13 %	24	67 %
Kirjanpitäjät ym.	35	8	22 %	9	27 %	6	17 %	23	66 %
Kuntien ja kaupunkien johtajat	32	11	34 %	7	21 %	1	4 %	19	59 %
Pääjohtajat ja toimitusjohtajat	31	8	26 %	7	22 %	5	16 %	20	64 %
Tutkimus- ja kehitysjohdajat	24	5	20 %	6	24 %	3	11 %	13	55 %
Muiden yritt. ja toimintayks. joht.	20	2	11 %	6	28 %	3	16 %	11	55 %
Muut	331	19	6 %	68	20 %	48	15 %	169	51 %
Yhteensä	1 464	196	13 %	274	19 %	216	15 %	720	49 %

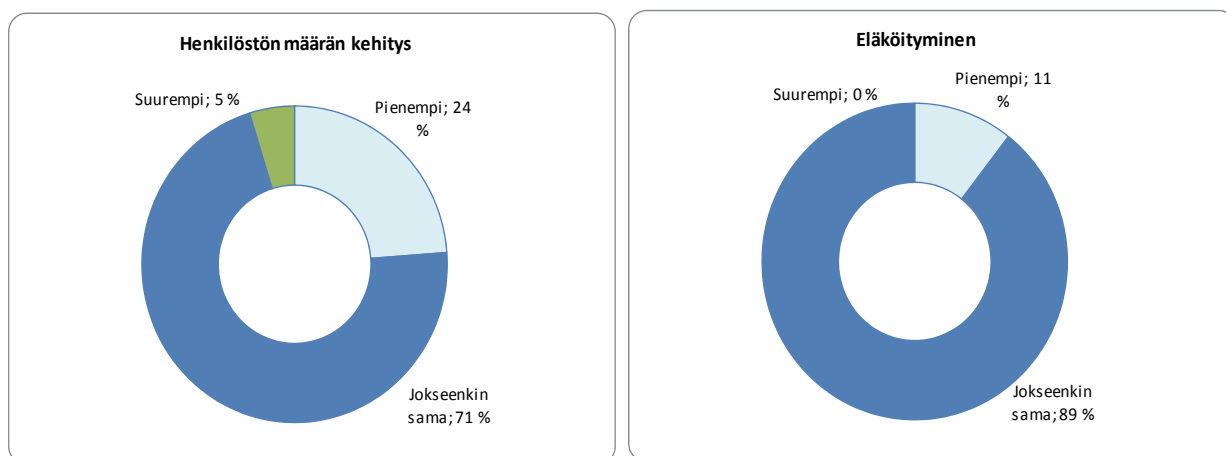
Tämän ammattiryhmän henkilöstötarve on laskettu kunnissa väestön kokonaismäärän mukaan ja kuntayhtymissä niiden palvelutarpeiden perusennusteen mukaan (esimerkiksi koulutuskuntayhtymissä nuorisoihluokan väestöennusteen mukaan). Laskelman mukaan muun hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työvoimat tarve tulee vuosittain hieman laskemaan Lapin kunta-alalla. Tätä selittää osaltaan se, että maatalouslomitajia on eniten pienemmissä kunnissa, joissa väestön määrä vähenee ja maatalouslomituksen tarvetta ei ole laskelmissa erityisesti huomioitu.

Tässä ammattiryhmässä eläköityminen on Kevan ennusteen (kuvio 34) mukaan lähivuosina noin 50 henkilöä vuodessa ja rekrytointitarve siten noin 40 henkilöä vuositasona. Rekrytointitarve vähenee myöhemmin jonkin verran.



Kuvio 34. Muun hallinto- ja tukipalvelualan henkilöstön laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarve Lapin kuntasektorilla 2012–2025. Eläkepoistumaennuste Keva, tarpeen muutos FCG:n ART-malli.

Kunnille ja kuntayhtymille suunnattuun kyselyyn vastanneista suurin osa arvioi laskelman olevan omalta osaltaan suuruusluokaltaan oikean, mutta 24 % oli sitä mieltä, että tarpeen kasvu tulee olemaan laskelmaa pienempää ja 11 % eläköitymisen olevan laskelmaa pienempää. Rekrytointitarve olisi siis lähivuosina jonkin verran edellä olevassa kuviossa esitettyä pienempää.

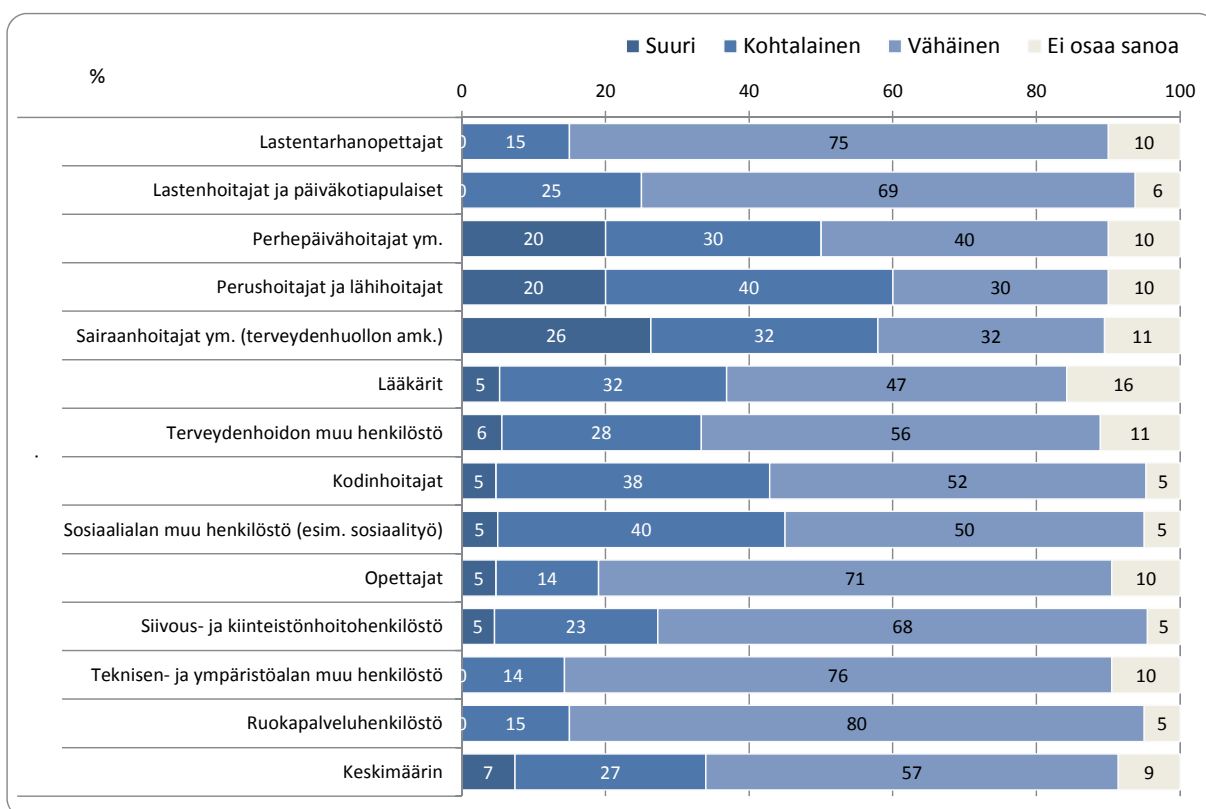


Kuvio 35. Vastaajien arvio muun hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön henkilöstötarpeen laskennallisesta muutoksesta ja eläköitymisestä aiheutuva rekrytointitarpeesta.

4.4 Muu henkilöstön vaihtuvuus

Kyselyssä kuntia pyydettiin arvioimaan eläköitymisen ja henkilötyön määrän kehityksen lisäksi henkilöstön muuta vaihtuvuutta vuoteen 2025 mennessä (kuvio 36).

Henkilöstön vaihtuvuudesta johtuva rekrytointitarve on Lapin kunta-alalla yleensä melko vähäistä. Vähäistä se on vastausten perusteella ruokapalveluhenkilöstöllä, teknisen ja ympäristöalan henkilöstöllä ja lastentarhanopettajilla. Eniten vaihtuvuutta on perhepäivähoitajissa, lähi- ja perushoitajissa sekä sairaanhoitajissa.



Kuvio 36. Henkilöstön vaihtuvuudesta johtuva rekrytointitarve vuoteen 2025.

4.5 Rekrytointivaikeudet

Kyselyssä selvitettiin myös millä aloilla Lapin kuntasektorilla on rekrytointivaikeuksia. Kyselyssä pyydettiin vastaajia myös arvioimaan, miten he olettavat rekrytointivaikeuksien muuttuvan vuoteen 2015 mennessä. Kysymyslomakkeella teemaa käsiteltiin kahdessa kysymyksessä:

- Missä ammateissa on nykyisin rekrytointivaikeuksia ja mistä syystä?
- Mitkä ovat suurimmat odotettavissa olevat muutokset rekrytointivaikeuksissa vuoteen 2015 mennessä?

Vastausten mukaan rekrytointivaikeuksia on nykyisin eniten sosiaali- ja terveydenhoidon ammattiryhmissä. Lääkäreitä, sairaanhoitajia ja lähihoitajia sekä sosiaalialan ammattilaisia on haasteellista saada rekrytoitua. Kyselyssä esille nousivat erityisesti hammaslääkärit, laitospulaiset, laboratoriohoitajat, röntgenhoitajat

puheterapeutit, psykiatrit ja psykologit. Myös joidenkin sairaanhoitajaryhmien saatavuus on vaikeaa paikallisen koulutuksen puuttuessa.

Vanhustenhuollossa ja sosiaalipalveluissa sijaisten saaminen on ongelmallista. Ylipäättään sosiaali- ja terveydenhuollossa lyhyisiin sijaistuksiin on vaikea saada ammattitaitoista työvoimaa, sillä tarjontaa ja kiinnostusta sijaistuksiin on hyvin vähän.

Ammattiryhmä, jossa on tällä hetkellä rekrytointiongelmia useissa eri Lapin kunnissa, on kyselyn mukaan eläinlääkärit. Myös terveystarkastajia, puhtauspalveluiden osaajia ja perhepäivähoitajia on joissain kunnissa vaikea saada rekrytoitua.

Korkeasti koulutetun henkilöstön saatavuus on kyselyn mukaan muuta henkilöstöä heikompaa. Tämä johtuu Lapin alueen huonommasta vetovoimasta kasvukeskuksiin nähden sekä kunnallisen alan palkkatasosta. Nuoret lääkärit eivät ole kovin kiinnostuneita hakeutumaan terveyskeskuksiin ja esimerkiksi lähihoitajia hakeutuu usein muihin kuin kunnan töihin.

Suurimmat odotettavissa olevat muutokset rekrytointivaikeuksissa vuoteen 2015 mennessä ovat kyselyn mukaan edellä mainittujen rekrytointiongelmien lisääntyminen. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön rekrytointivaikeudet tulevat kasvamaan. Ongelmia saattaa tulla lääkäreiden, sairaanhoitajien ja jopa lähihoitajahenkilöstön saamisessa. Ammattitaitoisen työvoiman saanti sijaistuksiin vaikeutuu varsinkin hoitoalalla sekä hyvinvointipalveluissa ja opetustehtävissä. Haastattelujen mukaan ongelmia on jatkossa toimintaterapeuttien ja kuulontutkijoiden rekrytoinnissa. Laboratoriohoitajien (bioanalyytikot) koulutusta pitää haastattelujen mukaan saada Lappiin.

Haastattelujen mukaan psykologien rekrytointi vaikeutuu. Psykologeja on valtakunnan tasolla suunnilleen yhtä paljon kuin avoimia paikkoja, mutta he keskittyvät ruuhka-Suomen alueelle. Lapsimäärän vähentyessä haasteeksi tulee se, miten lasten erityispalvelut saadaan turvattua pienemmällä lapsimäärällä. Esimerkiksi erityisopettajia on vaikea saada rekrytoitua jo nyt ja näin tulee olemaan tulevaisuudessakin. Erityisopettajien koulutusmahdollisuutta tulee haastattelujen mukaan laajentaa kattamaan paremmin koko Suomi. MATEMAATTISTEN AINEIDEN PÄTEVIEN OPETTAJIEN SAAMINEN vaikeutuu. Myös teknisen alan erityisosaajien rekrytoinnissa tulee jatkossa olemaan ongelmia.

Kunta-alan toimistotyön ja hallinnon osaajia on haastattelujen mukaan enää hyvin vähän, sillä niihin ei ole pitkiin aikoihin rekrytoitu kuin muutamia henkilöitä. Kunta-alan toimistotyössä ja hallinnossa on osaamisvaaje. Jatkossa tulee haastattelujen mukaan korostaa ammattikorkeakoulujen tarjoamassa koulutuksessa kunta-alan toimisto- ja hallintotehtävien osaamista, sillä ne poikkeavat hyvin paljon yksityisen puolen osaamisesta.

Kuntien välinen kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Tulevaisuuden haasteena on myös rekrytoitavan henkilöstön pysyvyys, ei pelkästään rekrytointi. Työnantajaimagon vahvistaminen on tärkeää, jotta kunnat menestyvät kilpailussa työntekijöistä. Joissakin tapauksissa kasvava kaivostoiminta lisää työvoimareservejä puolisoitten kautta.

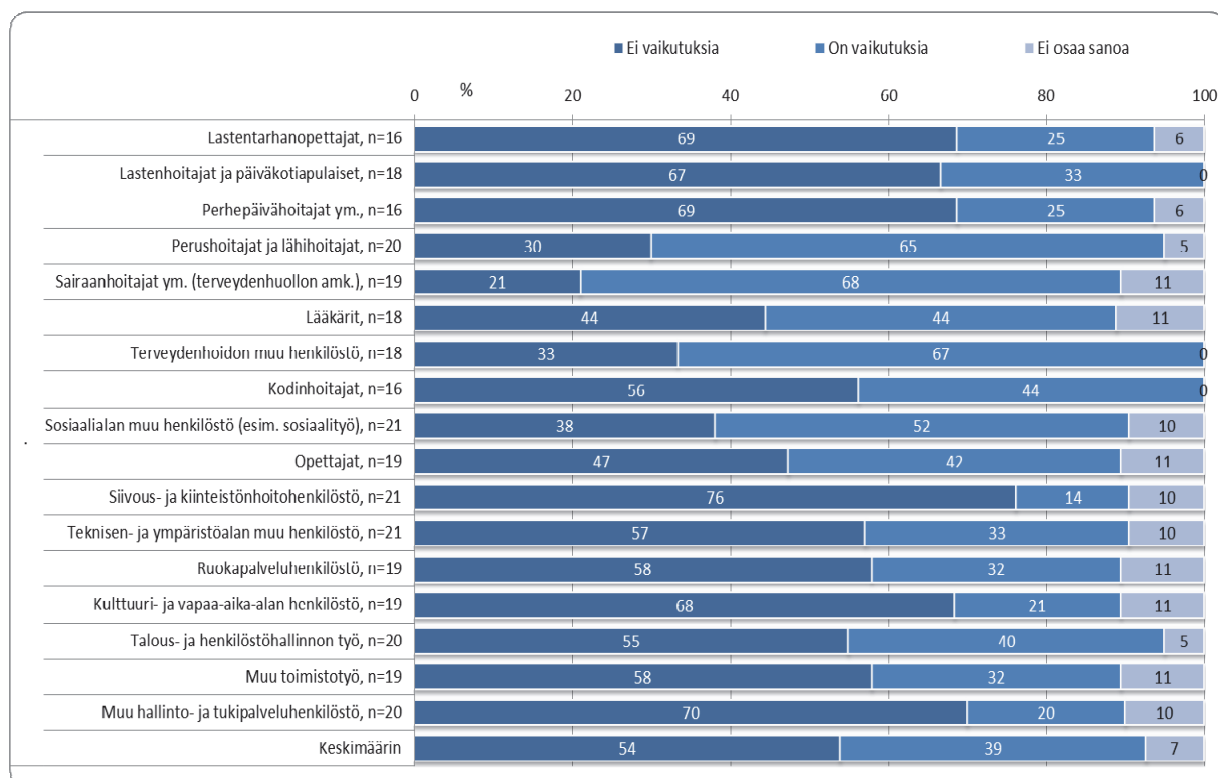
5 Osaamis- ja koulutustarpeet ja koulutustarjonta

Osaamis- ja koulutustarpeita ja alueen koulutustarjontaa arvioitiin kyselyssä neljässä kohdassa:

- Miten palvelumuutokset vaikuttavat nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin eri ammattiryhmissä vuoteen 2015 mennessä?
- Miten palvelumuutokset vaikuttavat rekrytoitavan henkilöstön osaamis- ja koulutusvaatimuksiin eri ammattiryhmissä vuoteen 2015 mennessä?
- Vastaako alueen/Lapin koulutustarjonta työvoimatarpeisiin? Minkä alan koulutusta tarvitaan jatkossa enemmän?
- Mitä työntekijöille suunnattua lisäkoulutusta tarvitaan jatkossa?

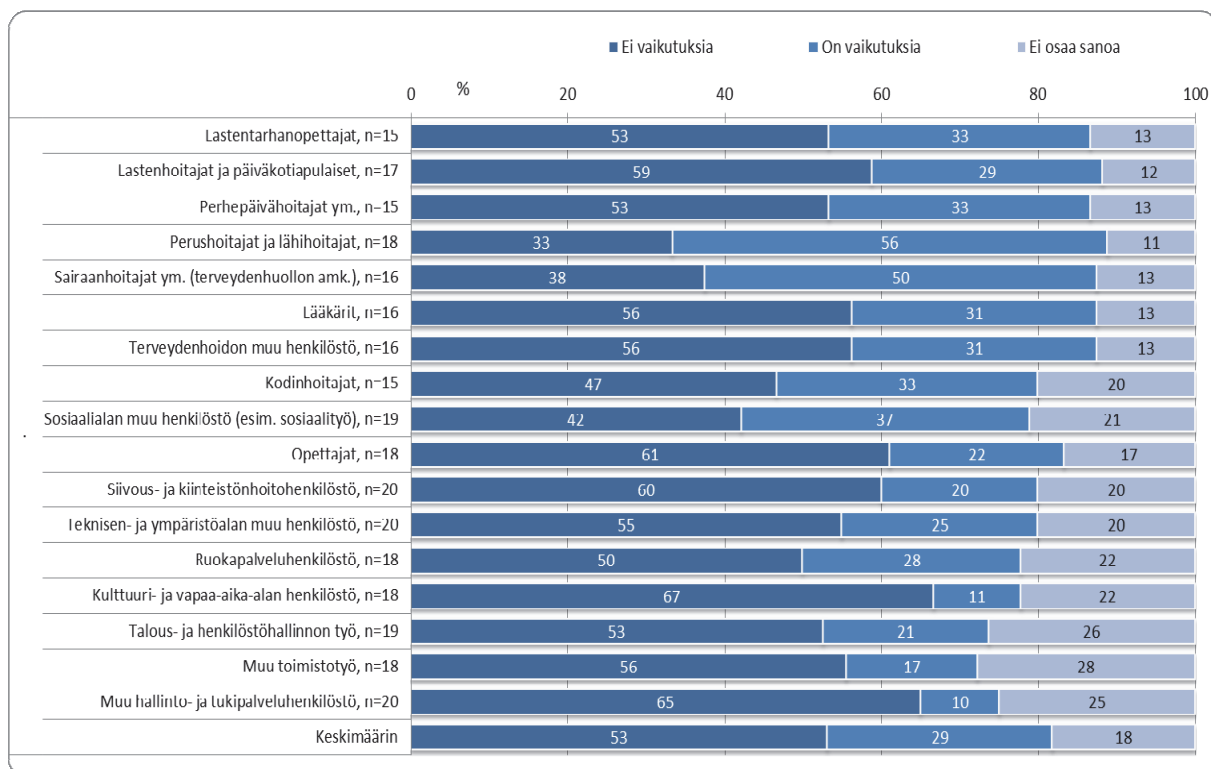
5.1 Palvelumuutosten vaikutukset henkilöstön osaamistarpeisiin

Lapin kuntien palvelumuutokset vaikuttavat myös nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin eniten sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä. Kyselyvastaajista yli puolen mielestä palvelumuutosten vaikutukset kohdistuvat perushoitajien ja lähihoitajien, sairaanhoitajien ym. (terveydenhuollon amk.), terveydenhuollon muun henkilöstön sekä sosiaalialan muun henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin.



Kuvio 37. Palvelumuutokset vaikutukset nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin vuoteen 2015 mennessä kyselyyn vastanneissa organisaatioissa.

Lapin kuntien palvelumuutokset tulevat vaikuttamaan rekrytoitavan henkilöstön osaamis- ja koulutusvaatimuksiin eniten sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä. Noin puolet kyselyvastaajista näkee kunnan palvelumuutosten vaikuttavan rekrytoitavien perushoitajien ja lähihoitajien sekä sairaanhoitajien osaamis- ja koulutusvaatimuksiin vuoteen 2015 mennessä. Kolmannes vastaajista uskoo kunnan palvelumuutosten vaikuttavan lastentarhanopettajien, perhepäivähoitajien, kodinhoitajien, sosiaalialan muun henkilöstön (esim. sosiaalityö) sekä lääkärin ja terveydenhoidon muun henkilöstön osaamis- ja koulutusvaatimuksiin.



Kuvio 38. Palvelumuutosten vaikutukset rekrytoitavan henkilöstön osaamis- ja koulutusvaatimuksiin vuoteen 2015 mennessä kyselyyn vastanneissa organisaatioissa.

Kuntien palvelumuutokset tulevat kyselyn mukaan vaikuttamaan nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin jo vuoteen 2015 mennessä. Työtehtävät laajenevat, osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat sekä sosiaali- ja terveydenhoidon hoitokäytännöt kehittyvät. Asiakkaiden erilaisuus kasvaa ja vaatimukset lisääntyvät ja omaisten kohtaaminen on merkittävässä asemassa. Moniosajien tarve korostuu henkilöstön määrän pienentyessä. Toisaalta haastatteluissa nousi esille, että kapeaa erityisosaamista tarvitaan entistä enemmän tietyillä aloilla. Myös tarve henkilöstön liikkutteluun työtehtävien välillä joustavuuden lisäämiseksi lisääntyy, kuten myös poikkihallinnollisen yhteistyön tarve.

Palvelumuutosten myötä asiakaslähtöisyyden huomioiminen entistä paremmin ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden huomioon ottaminen korostuvat. Palvelumuutokset tulevat kyselyn mukaan vaikuttamaan erityisesti lastenhoitajien ja päiväkotiapulaisten osaamis- ja koulutustarpeisiin. Erityistä hoitoa ja opetusta vaativien lasten tarpeisiin vastaaminen vaativat jatkossa osaamisen kehittämistä.

Tietojärjestelmät sekä muun muassa sairaalatekniikan kehitys edellyttävät haastattelujen mukaan nykyistä laajempaa osaamista lisäten henkilöstön koulutustarpeita. Nykypäivän lapset ovat teknologia-ajan lapsia, joten opettajien teknologiaosaamisen parantaminen, ylläpitäminen ja jatkokouluttaminen ovat tärkeitä. Opetusta tullaan jatkossa antamaan entistä enemmän verkossa ja opettajan toimenkuva tulee muuttumaan verkko-opetuksen myötä. Opettajilla täytyy olla valmiuksia verkko-opetukseen erityisesti lukio-opetuksessa.

Nuoret hallitsevat teknologian keskimäärin hyvin, mutta työssä pitkään olleille tarvitaan teknologiaosaamisen lisäämistä.

Vastaanottavien sairaanhoitajien osaamisen kehittäminen ylipäättään sekä lääkeoikeuksien ja lääkemääräysosaamisen edistäminen ovat keskeisiä osaamistarpeita jatkossa.

5.2 Koulutustarjonta

Koulutuspaikkoja Lapin työvoimatarpeisiin on ollut tähän asti hyvin tarjolla. Lapin koulutustarjonta ei kuitenkaan täysin vastaa alueen työvoimatarpeisiin. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan yhä enemmän työntekijöitä, samalla kun rakennus- ja kirvesmiehiä on paljon työttömänä.

Lapissa tarvitaan jatkossa enemmän sosiaali- ja terveysalan koulutusta. Erityisen tärkeää on kyselyn mukaan sairaanhoitajien ja lähihoitajien koulutuspaikkojen määrän lisääminen. Puutteita on myös monilla erikoisosaamista vaativilla aloilla, joiden koulutusta ei Lapissa järjestetä: hammaslääkärejä, psykologeja sekä bioanalytiikan, radiografian ja sädehoidon ammattilaisia tarvitaan nykyistä enemmän Lappiin. Reseptihoitajakoulutus tulee saada pelkkiä ammattikorkeakouluja laajempaan käyttöön jatkossa. Koulutusta tarvitaan enemmän myös peruspalvelutehtäviin kuten ruokahuoltoon, siivoukseen ja pesulatyöhön. Myös kaivosala, opetusala ja matkailuala tarvitsevat jatkossa enemmän koulutettua työvoimaa.

Kunta-alan osaaminen, kuten kuntahallinto ja -talous sekä toimistotyö, uhkaavat heikentyä eläköitymisen myötä useilla ammattialoilla. Kunta-alan työn ja kuntahallintoa säätelevän lainsäädännön osaamista tulee vahvistaa koulutuksella.

Lähi vuosina pätevän ja osaavan työvoiman saanti uhkaa huonontua sekä eläköitymisen että myös koulutuspaikkamäärien leikkauksien vuoksi. Jatkossa nuorisokoulutuksen sijaan pitäisi koulutuksen painopistettä siirtää enemmän aikuis-, täydennys- ja muutokoulutuksen suuntaan. Tässä oppisopimuskoulutuksen merkitys kasvaa. Lähialueella toteutettava koulutus edesauttaa työntekijöiden saamista ja sitoutumista työpaikaansa.

5.3 Henkilöstön täydennyskoulutus

Osaamistarpeet muuttuvat lainsäädännön ja vaatimusten muuttumisen seurauksena. Täydennyskoulutustarve on haastattelujen mukaan jatkuvaa. Erityisesti julkisuus- ja salassapitolainsäädäntö sekä erityisopetuksen lainsäädäntö aiheuttavat osaamis- ja koulutustarpeita Lapin kunnissa. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöillä on jatkuvaa uudelleen kouluttautumista lainsäädännön muutosten vuoksi.

Lisäkouluttautumishalukkuus ei ehkä ole nykyisillä työntekijöillä aina kovin suurta. Painopisteen siirtäminen nykyisen henkilöstön täydennyskoulutuksesta osaamisen siirtoon ja mentorointiin esimerkiksi oppisopimuksella voisi haastattelujen mukaan olla motivoivaa kaikille osapuolille. Oppilaitosyhteistyö ja työssäoppiminen korostuvat muun muassa ruokapalveluhenkilöstön koulutuksessa. Ammatillisen työnohjauksen tarve nousee keskeiseen asemaan erityisosaajien, kuten esimerkiksi psykologien ja toimintaterapeuttien sekä täydennyskoulutuksen kohdalla.

Täydennyskoulutusta tarvitaan haastattelujen mukaan johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä (esimerkiksi koulutusohjelmilla), mutta myös alaistaidoissa. Organisaation johtamisjärjestelmän koulutus esimiehille ja sen tuntemus henkilöstölle sekä työprosessien uudistamiseen liittyvä koulutus nähtiin haastatteluissa tarpeellisenä.

Vuorovaikutustaidot, asiakaslähtöisyyshaidot, mukautumiskyky, verkostoitumistaidot, kielitaito ja sosiaalinen osaaminen (kuuntelemisen ja yhdessä tekemisen taito, asennoituminen, luottamuksellisen kulttuurin kehittäminen ja hyvinvoinnin kehittäminen) sekä muutostenhallinta- ja johtamistaidot nähdään tulevaisuuden osaamistarpeina, joihin tarvitaan lisäkoulutusta.

Räätälöityä koulutusta tarvitaan uusissa opetus- ja työntekovälineissä, kuten koulujen älytaulut ja ipadit, sekä tietosuojasta ja -järjestelmistä. Opettajien täydennyskoulutusta musiikkiin tarvitaan. Myös kunnan hallinto-osaamisessa, palvelussuhdeasioissa sekä budjettiasioissa (esimerkiksi miten oman tulosityksikön budjetti laaditaan ja miten ennakoidaan) tarvitaan lisäkoulutusta. Joissain kunnissa tarve on hyvin akuutti, mutta koulutuksen järjestäminen on ollut haastavaa, koska alueella ei juuri ole kouluttajia.

Lastentarhaopettajien pulaa toivotaan haastattelujen mukaan voitavan helpottaa lastenhoitajien päteväntämällä lastentarhaopettajiksi. Hoitajien tarve kasvaa ja erityisesti sijaisuuksia on vaikea saada täytettyä. Myös ensihoidon koulutusta tarvitaan, esimerkiksi nousi noin 30 opintopisteen laajuinen koulutus.

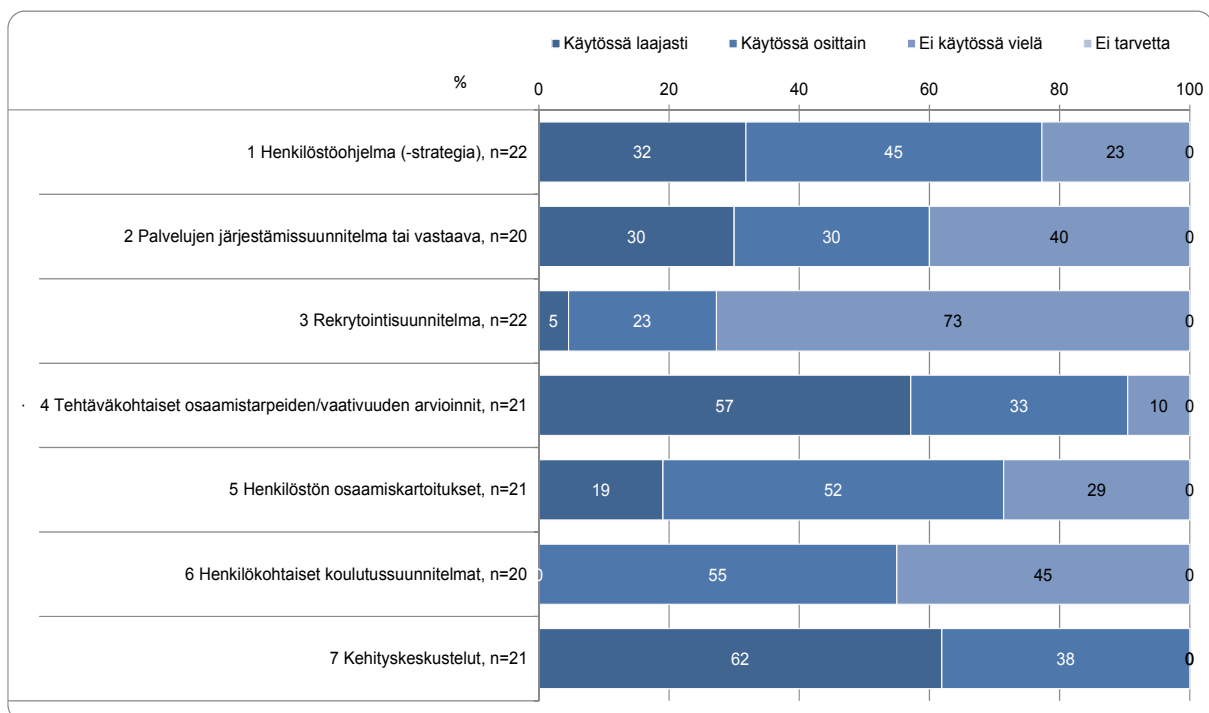
Täydennyskoulutuksen ja räätälöityjen koulutusten järjestäminen kuntayhteistyönä voisi haastattelujen mukaan olla mahdollisuus. Moniammatilliset lyhyet, mutta hyvin suunnitellut koulutukset nähdään toimivina mahdollisuuksina. Etäkoulutusmahdollisuuksia tulee käyttää ja lisätä nykyisestä, jotta alueellinen kattavuus voidaan pitää mahdollisimman hyvänä.

6 Osaamisen johtaminen ja kehittämishankkeet

Osaamisen johtaminen on strategista johtamista, jolla kiinnitetään huomiota osaamistarpeiden ennakointiin, organisaatiossa olevan tiedon ja osaamisen hallintaan ja kehittämiseen sekä organisaatiossa tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen.⁹ Tässä yhteydessä osaamisen johtamisella tarkoitetaan organisaation ja sen henkilöstön osaamisen systemaattista arviointia ja kehittämistä toiminnan tavoitteista lähtien. Osaamisen johtamisessa on olennaista tehdä sitä strategian suuntaisesti tulevaisuutta ennakoiden.

Kyselyssä Lapin kunta-alan organisaatiot vastasivat osaamisen johtamista ja kehittämishankkeita koskevaan kysymykseen, jossa pyydettiin vastaamaan, mitkä käytännöt ovat organisaatiossa käytössä tai suunnitteilla: henkilöstöohjelma (-strategia), palvelujen järjestämissuunnitelma tai vastaava, rekrytointisuunnitelma, tehtäväkohtaiset osaamistarpeiden/vaativuuden arvioinnit, henkilöstön osaamiskartoitukset, henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat.

Kehityskeskustelu on yksi suosituimmista osaamisen nykytilan kartoituksessa ja tavoitetason asettamisessa käytetyistä menetelmistä niin yksityisen kuin julkisen sektorinkin organisaatioissa. Kyselyyn vastanneissa kunnissa ja kuntayhtymissä eniten käytetty osaamisen johtamisen menetelmä on juuri kehityskeskustelu. Kaikilla vastaajatahoilla kehityskeskustelu on käytössä joko laajasti tai osittain. Tehtäväkohtaiset osaamistarpeiden/vaativuuden arvioinnit ovat lähes kaikilla vastaajatahoilla käytössä. Rekrytointisuunnitelmat ja henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat ovat keskimäärin vähiten käytettyjä osaamisen johtamisessa kyselyyn vastanneissa kunnissa ja kuntayhtymissä.



Kuvio 39. Osaamisen johtamisen välineet kyselyyn vastanneissa organisaatioissa.

⁹ Osaamisen johtaminen kuntasektorilla kuntaosaaja 2012 -työkirja, FCG Koulutus ja konsultointi Oy, 2004

Kyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalan kuntayhtymissä palvelujen järjestämissuunnitelma tai vastaava, tehtäväkohtaiset osaamistarpeiden/vaativuuden arvioinnit ja kehityskeskustelut ovat käytössä laajasti. Rekrytointisuunnitelmat ovat käytössä osittain. Henkilöstön osaamiskartoitukset ja henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat eivät ole käytössä vielä yhdessäkään vastanneessa kunnassa tai kuntayhtymässä.

Koulutuskuntayhtymissä henkilöstöohjelmat ja kehityskeskustelut ovat käytössä laajasti ja henkilöstön osaamiskartoitukset sekä henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat ovat käytössä osittain. Palvelujen järjestämissuunnitelmat sekä rekrytointisuunnitelmat puuttuvat vielä menetelmävalikosta Lapin kuntasektorilla.

Erot suurissa (>6000 as.) ja pienissä (<6000 as.) kunnissa käytössä olevien osaamisen johtamisen menetelmissä ovat pienet. Sekä suuret että pienet kunnat käyttävät eniten kehityskeskusteluja ja tehtäväkohtaisia osaamistarpeiden/vaativuuden arviointeja. Suuret kunnat käyttävät laajemmin palvelujen järjestämissuunnitelmia, kun taas pienet kunnat puolestaan käyttävät enemmän henkilöstön osaamiskartoituksia.

Osaamisen johtaminen on yksi tulevaisuuden kehittämistyön painopisteitä ja useissa Lapin kunnissa asiaan panostetaan runsaasti. Kuntien strategioissa ja henkilöstöohjelmissä osaamisen johtaminen on usein mukana. Kyselyssä mukana olleiden osaamisen kehittämisen keinojen lisäksi kuntien omissa ohjelmissä ja strategioissa mainitaan mm. osaamisen siirtäminen esimerkiksi mentoroinnin avulla, työprosessien mallintaminen ja kehittäminen, johtamisen kehittäminen sekä organisaatiotason koulutussuunnitelmat. Mainittuja asioita on kirjattu etenkin Lapin suurimpien kuntien ja kaupunkien tavoitteisiin. Selvityksen perusteella osaamisen johtamiseen vaikuttaminen on kuitenkin vielä kesken ja osassa kunnista työtä ei ole aloitettu.

7 Työelämän laadun kehittäminen

Tässä selvityksessä työelämän laadun kehittämistä mitattiin kyselyssä kysymyksellä työelämän laadun kehittämistoimista. Kunnat vastasivat kyselyssä siihen, mitä toimenpiteitä heidän kunnassaan tai kuntayhtymässä on käytössä tai suunnitteilla. Vastauksia syvennettiin puhelinhaastatteluilla sekä katsauksella kuntien strategioihin ja henkilöstöohjelmiin.

Kuntaorganisaatiot vastasivat työelämän laadun kehittämisen osalta yhteen kysymykseen: millaisia erityisiä työelämän laadun kehittämistoimia on käynnissä tai aiotte toteuttaa tänä vuonna/lähipuosina? Kysymyksesä olivat mukana seuraavat asiat:

- työhyvinvointi: työssäjaksaminen, työterveyshuolto, työsuojelu
- työaikajärjestelyt, tehtäväkierrot
- palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä, neuvottelut ja sopiminen
- henkilöstön osaaminen, kehityskeskustelut
- esimiestyö
- työprosessien uudistaminen

Mukana oli myös avoin vaihtoehto, jossa oli mahdollista kertoa käytännöistä, joita ei listassa mainittu.

Työelämän laatu ja työyhteisön tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Tuottavuuden kasvattaminen lähtee selkeästä ja koko organisaation tuntemasta visiosta ja strategiasta. Ammattitaito ja osaamisen kehittäminen, motivoiva palkitsemisjärjestelmä ja teknologian tehokas käyttö parantavat askelma askelemalta tuottavuutta. Osaamisen johtamisella parannetaan myös työhyvinvointia. Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen tulevat yhä tärkeämmäksi kuntien johtamisessa ja esimiestyössä.

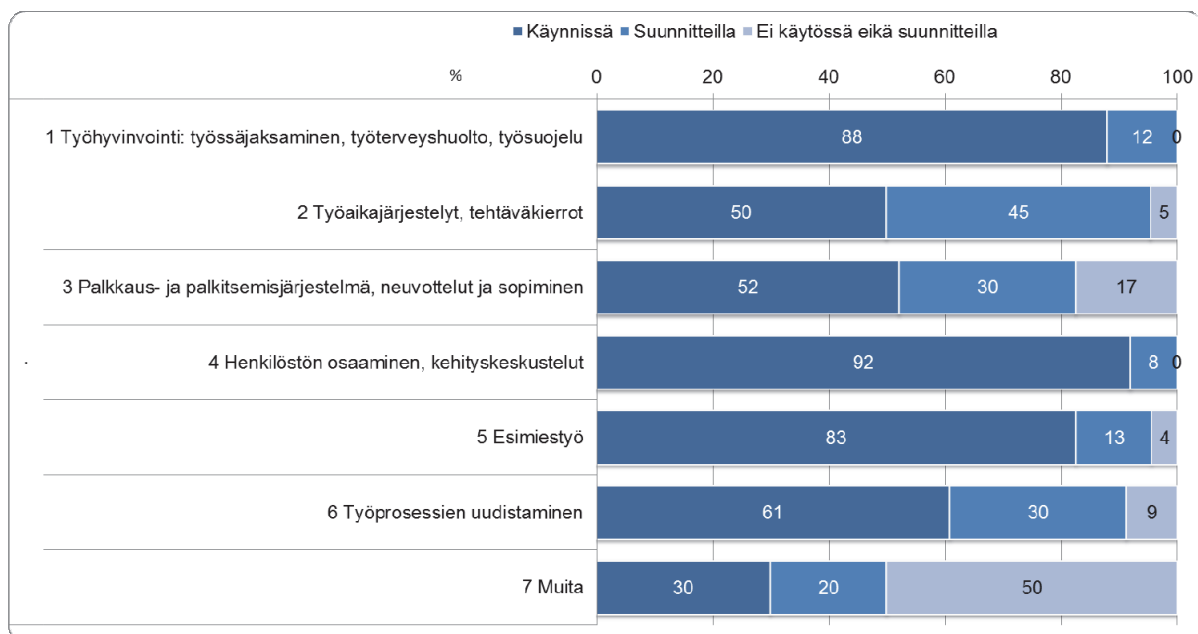
Työelämän laatu koostuu useista osatekijöistä ja määritelmiä on useita. Kuntasektorin työelämän laadun kehittämistarpeita voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavien indikaattoreiden kautta:

- Työaika
- Palkkaus
- Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen
- Johtaminen sekä työn ja prosessien kehittäminen
- Henkilöstön kehittäminen
- Tuottavuus ja tuloksellisuus
- Neuvottelu ja sopiminen

Työhyvinvoinnin perusta lepää vision ja strategian sekä yhdessä asetettujen arvojen päällä. Työhyvinvointia lisätään reilun, kannustavan ja hyvän ihmisten johtamisen avulla. Kun siihen vielä lisätään oppimista ja osaamisen jakamista tukeva organisaatiokulttuuri, osaava, terve ja innostunut henkilökunta ja turvallinen ja virheitä salliva työyhteisö, niin päästään lähelle työhyvinvoinnin huippua.

Työssä jaksamisen tukeminen, yhteisten pelisääntöjen luominen kuntaan sekä tasa-arvoisen kohtelun turvaaminen ovat kyselyn mukaan kuntien työhyvinvoinnin haasteita.

Työelämän laadun kehittämistoimista henkilöstön osaamisen kehittäminen ja kehityskeskustelut ovat käytössä tai suunnitteilla kaikissa vastanneissa kunnissa. Työhyvinvoinnin kehittämistoimia (työssä jaksaminen, työterveyshuolto, työsuojelu) ja esimiestyön kehittämistä on käytössä reilussa 80 prosentissa kunnista ja kuntayhtymistä. Työprosesseja uudistetaan, työaikajärjestelyjä ja tehtäväkiertoja toteutetaan sekä palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät, neuvottelut ja sopimiset ovat yli puolessa vastaajatahoista käytössä.



Kuvio 40. Millaisia erityisiä työelämän laadun kehittämistoimia on käynnissä tai aiotte toteuttaa tänä vuonna/lähipuosina?

Kyselyn mukaan työyhteisöjen toimivuuden kehittäminen erityisesti vuorovaikutustaitojen osalta on keskeisessä asemassa. Työelämän laadun kehittämistoimet tulee liittää osaksi henkilöstöstrategiaa. Myös yhteistyön tiivistäminen henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työterveyshuollon välillä on tärkeää. Erityisesti rekrytointisuunnitelman päivittäminen on kyselyn mukaan havaittu tärkeäksi työvoiman saatavuuden vaikeuduttua.

Kuntien strategioissa ja henkilöstöstrategioissa työelämän laadun kehittäminen on jo nyt useimpien kuntien osalta vahvasti mukana. Työhyvinvoinnin kehittämistoimet ovat useiden kuntien strategioissa mukana yhtenä keskeisenä kunnan toimintaa ohjaavana arvona. Lapin kaupunkien strategioissa esimerkiksi omaan työhön vaikuttaminen on nostettu yhdeksi keskeiseksi painopisteeksi. Myös toimivaan sisäiseen viestintään ja johtamisen kehittämiseen panostetaan kaupunkien strategioissa. Ainakin yhdessä Lapin kunnassa on myös käytössä henkilöstön tulokorttijärjestelmä, jossa on merkittynä myös työelämän laadun kehittämiseen liittyvät konkreettiset mittarit. Henkilöstön ja johtajien koulutukset ovat myös mukana kuntien suunnitelmissa osana työssä jaksamisen kehittämistyötä.

8 ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palvelujen tunnettuus

Selvityksessä kartoitettiin ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palvelujen tunnettuutta ja kokemuksia palveluista työelämän laadun kehittämisen, palveluiden kehittämisen, työvoiman saatavuuden, työvoiman osaamisen kehittämisen ja innovaatioiden näkökulmasta.

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin organisaatiossa tunnetaan seuraavia selvityksen teemaan liittyviä palveluja:

- CV-netti ja CV-vahti -palvelu työnantajalle
- meneillään oleva työvoimakoulutus -hakupalvelu
- puhelinpalvelu työnantaja-asiakkaille
- rekrytointi ulkomailta/Eures-palvelut
- maksulliset HRV-palvelut
- koulutus työnantajan ja valtion yhteishankintana
- tuki henkilöstön vähentämis- ja muutostilanteissa

Lisäksi mukana oli ELY-keskuksen kautta tarjottavien Tekesin rahoitusmahdollisuuksien tunnettuus seuraavien palvelujen osalta:

- tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoitus,
- työorganisaatioiden kehittämisen rahoitus
- innovatiivisten julkisten hankintojen rahoitus.

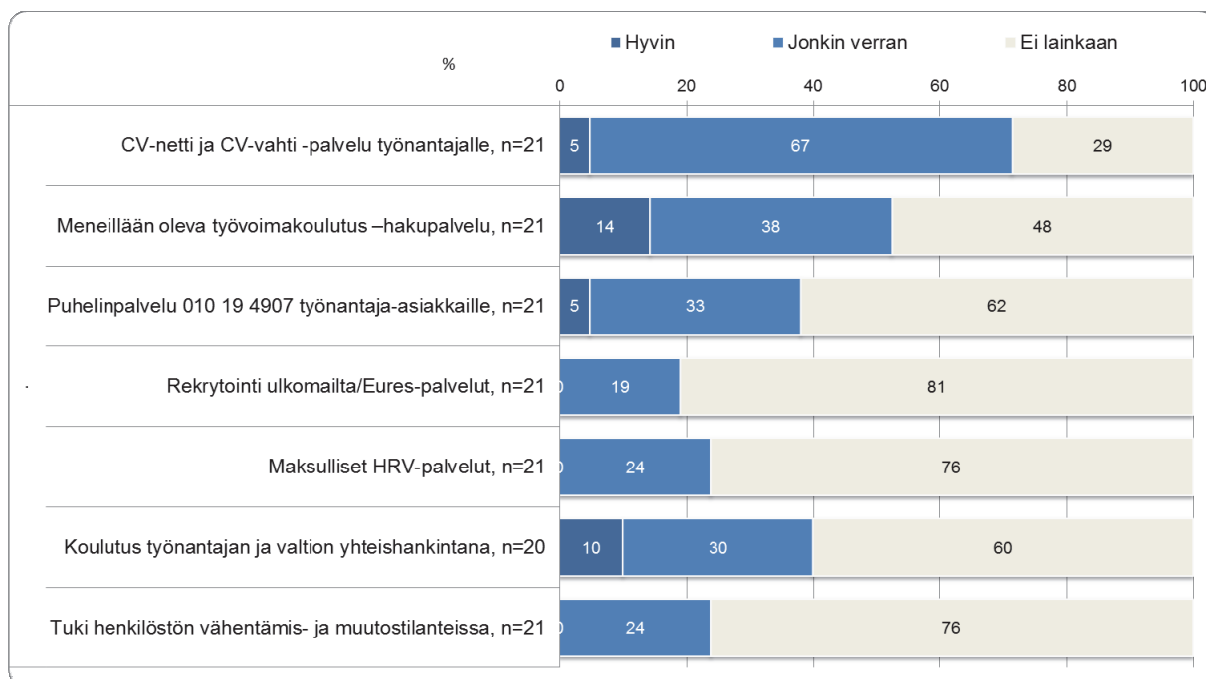
Kunkin palvelun kohdalla vastaajilla oli mahdollisuus linkin kautta käydä taustaksi tutustumassa palvelun sisältöön.

ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palveluja kommentoitiin kyselyssä sanallisin vastauksin vähän. Lisäselvitystä palvelujen tunnettuuteen ja kokemuksiin palveluista kerättiin puhelinhaastatteluin, jotka tehtiin osana tutkimusta. Osassa Lapin pienistä kunnista oli vain vähän tarpeita ELY-keskuksen ja TE-toimistojen palvelujen suhteen.

Avointen työpaikkojen ilmoittaminen on siirtynyt yhä suuremmassa määrin sähköisiin rekrytointijärjestelmiin ja -palveluihin. Työnantaja voi ilmoittaa avoimen työpaikan TE-toimistoon ja suoraan mol.fi "Avoimet työpaikat" -sivulle Internetiin mol.fi -sivujen verkkoasiointipalvelussa sopimusasiakkaana. Työpaikka voidaan myös siirtää työnantajan käyttämistä sähköisistä rekrytointijärjestelmistä (muun muassa KuntaRekry -palvelu) TE-toimiston tietojärjestelmään.

Kunnilta ja kuntayhtymiltä kysyttiin, onko organisaatioissa käytössä KuntaRekry-palvelusopimus tai jokin muu sähköinen rekrytointijärjestelmä. Kyselyn mukaan KuntaRekry-palvelusopimuksen käyttö Lapin kuntien ja kuntayhtymien avointen työpaikkojen ilmoittamisessa on huomattavaa: yhdeksän organisaatiota ilmoitti käyttävänsä palvelua. Lisäksi yksi kunta oli ottamassa palvelua lähiaikoina käyttöön nykyisen Aditro-järjestelmänsä tilalle. Kyselyn kohdejoukosta yhdessä käytettiin akateemisiin rekrytointeihin erikoistunutta Aarresaari-palvelua.

Kyselyn ja haastattelujen mukaan avoimista työpaikoista ilmoittamisessa työ- ja elinkeinotoimistojen mol.fi -palvelu on laajasti käytössä Lapin kunnissa. Esimerkiksi vuonna 2011 Lapin kunnat ja kuntayhtymät ilmoittivat TE-toimistoihin yhteensä lähes 4100 avointa työpaikkaa¹⁰. Erityisesti vakituiset virat ilmoitetaan pääsääntöisesti mol.fi -palveluun ja osa kunnista ja kuntayhtymistä hakee myös sijaisuuksiin työntekijöitä palvelun kautta. Ongelmia on tullut lähinnä sijaisuuksien täyttämässä, sillä erityisesti pienissä kunnissa hakijoita sijaisuuksiin saattaa tulla liian vähän tai ei lainkaan. Myös vakituisia virkoja jää etenkin sosiaali- ja terveysalalla joskus täyttämättä pätevien hakijoiden puuttuessa.



Kuvio 41. Miten hyvin organisaatiossanne tunnetaan seuraavia palveluja?

Työnantaja voi itse etsiä sopivaa työntekijää työ- ja elinkeinohallinnon mol.fi -verkkosivuilta CV-netti -hakupalvelussa. Palvelu sisältää myös CV-vahdin, jonka avulla työnantaja voi tilata suoraan sähköpostiinsa tietoa uusista, kriteerit täyttävistä työnhakijoista. Mol.fi -palvelussa olevia CV-netti ja CV-vahti -palveluja tunnetaan 14 kyselyyn vastanneessa kunnassa ja kuntayhtymässä hyvin tai jonkin verran. Kuusi vastaajaa ilmoitti, etteivät tunne CV-nettiä ja CV-vahtia lainkaan. Näiden palveluiden tunnettuus on kuitenkin kyselyn perusteella melko hyvä. Vastausten perusteella työvoiman hakuun tarkoitettuja CV-palveluja hyödynnetään työvoiman etsinnässä erityisesti pienissä kunnissa.

Meneillään oleva työvoimakoulutus -verkkopalvelun avulla voi etsiä ja selata työvoimakoulutuksia, jotka ovat alkaneet. Palvelu on suunnattu työnantajille rekrytoinnin avuksi. Ilmoituksissa näkyviltä kouluttajilta voi kysyä lisätietoja mm. koulutusohjelman sisällöstä ja tavoitteista, aikatauluista ja työssäoppimisen toteutuksesta. Lisäksi palvelussa voi katsella koulutuksessa olevien opiskelijoiden mahdollisesti palveluun liittämiä CV:itä. Meneillään oleva työvoimakoulutus -hakupalvelua (mol.fi -sivustolla) ei tunneta yhtä hyvin kuin avointen työpaikkojen ilmoittamiseen liittyviä palveluja. Kyselyn kohdejoukon kuntaorganisaatioista kymmenen ilmoitti, etteivät he tunne hakupalvelua työvoimakoulutuksen etsimiseksi. Kymmenessä organisaatiossa hakupalvelu tunnettiin hyvin tai jonkin verran.

¹⁰ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto [verkkajulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu: 30.7.2012].
Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyonv/index.html>

Työlinjan puhelinpalvelusta yritys-, yhteisö- ja työnantaja-asiakkaille¹¹ saa neuvontaa ja opastusta verkko-palveluasioinnista TE-toimistossa, henkilöstön rekrytointiin, kehittämiseen ja työyhteisön muutostilanteisiin liittyvissä asioissa sekä tietoa työ- ja elinkeinotoimiston palveluista. Puhelinpalvelu tunnetaan kyselyn mukaan Lapin kuntaorganisaatioissa melko heikosti. Hyvin puhelinpalvelu tunnettiin yhdessä kunnassa ja 11 kuntaa ilmoitti, etteivät tunne kyseistä palvelua lainkaan.

Mikäli sopivaa työntekijää ei löydy Suomesta, työnantaja voi etsiä työvoimaa ulkomailta. Euroopan ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES on yksi keino kunnille ja kuntayhtymille hakea ulkomaista työvoimaa osaamisvajetta paikkaamaan. Ulkomailta tulevan työvoiman rekrytointiin suunnatut palvelut sekä EURES-palvelun käyttö on Lapin kuntasektorilla hyvin vähäistä. Kyselyyn vastanneista kunnista 17 ei tunne palveluja lainkaan, neljässä organisaatiossa palveluita tunnetaan jonkin verran. Palveluja ei tunneta hyvin yhdessäkään kyselyyn vastanneessa kunnassa tai kuntayhtymässä.

HRV-palvelut on työ- ja elinkeinohallinnon valtakunnallinen asiantuntijaverkosto, joka tarjoaa organisaatioille monipuolisia henkilöstö- ja konsultointipalveluja sisältäen henkilöstön rekrytointipalvelut, kehittämispalvelut ja organisaatioiden muutostilanteiden palvelut. HRV-palvelut tarjoavat yrityksille ja työnantajille maksullisena palveluna apua rekrytointiin, henkilöstön vuokraamiseen, henkilöstön sopeuttamistilanteisiin, henkilöstön ja työyhteisön kehittämiseen sekä ammatilliseen kuntoutukseen liittyvissä tarpeissa. Kyselyyn vastanneista kunnista 16 ilmoitti, ettei HRV-palveluja tunneta lainkaan. Viisi vastaajaa sanoi tuntevansa niitä jonkin verran.

Yritys tai muu työnantaja voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitään yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Koulutus järjestetään työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemana, hankkimana ja rahoittamana. Opiskelijavalinnassa työnantajalla on keskeinen rooli. Työ- ja elinkeinohallinto voi osallistua yhteishankintakoulutuksen rahoitukseen, jos sillä turvataan työvoiman saatavuutta, edistetään työnantajan toimintaedellytyksiä, pidennetään työuria, säilytetään työpaikkoja ja ennaltaehkäistään työttömyyttä. Valtion ja työnantajan yhteishankintana järjestettävät koulutukset tunnetaan alle puolessa kyselyyn vastanneista organisaatioista.

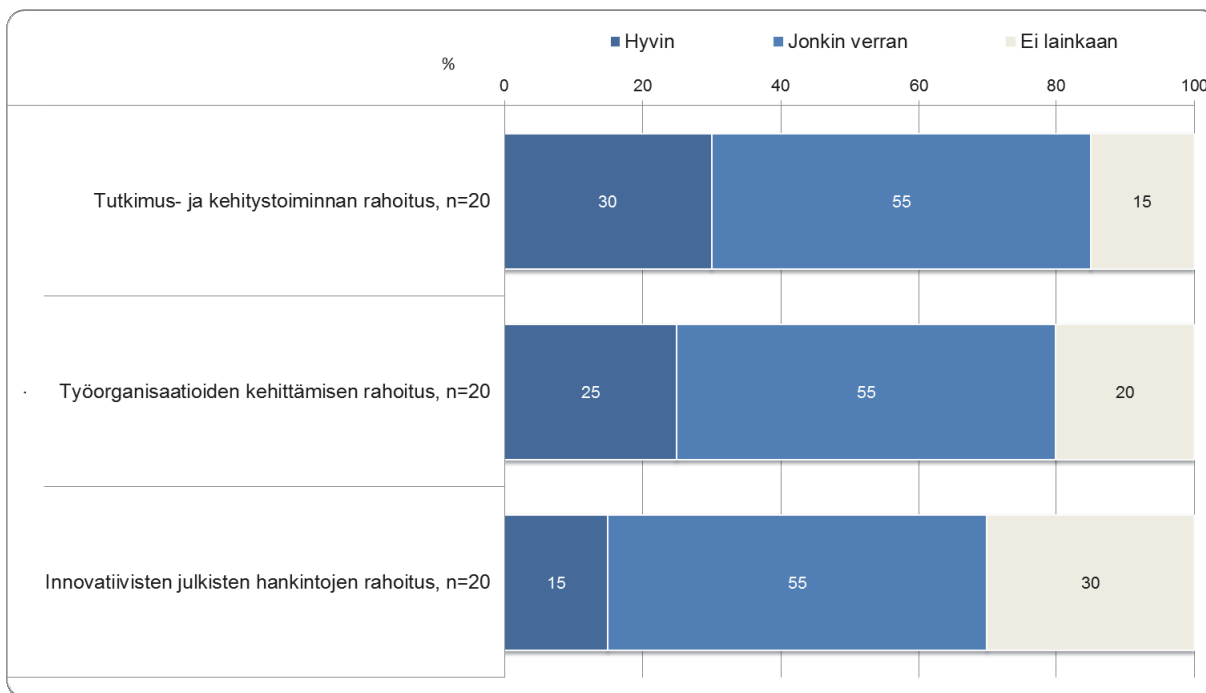
Työ- ja elinkeinotoimisto neuvoo työnantajia henkilöstön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa. Tietoa annetaan muutosturvaan, työttömyysturvaan, työnhakuun yms. liittyvistä asioista. Työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa myös apua koulutuksen järjestämiseen sekä valmennusta irtisanottujen töihin pääsyn tueksi. Henkilöstön vähentämis- ja muutostilanteisiin TE-toimistojen tarjoamia tukipalveluja tunnetaan kyselyn mukaan vähän Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä. Vajaa neljännes vastaajista tuntee tukipalveluja jonkin verran. Yksikään vastaaja ei tunne hyvin tukipalveluja.

ELY-keskuksen kautta tarjottavien Tekesin rahoitusmahdollisuuksien tunnettuus on kyselyn perusteella suuri selvityksessä mukana olleiden kolmen rahoituskanavan osalta.

ELY-keskuksen kautta on mahdollista hakea tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoitusta. Julkisten palvelujen tarjoajat, järjestöt ja yhdistykset voivat saada rahoitusta projekteihin, joissa kehitetään liiketoimintaa varten tuotteita, palveluja, osaamista tai toimintatapoja, tuotantomenetelmiä tai liiketoimintakonsepteja. Toinen selvityksessä mukana ollut rahoituskanava oli työorganisaatioiden kehittämisen rahoitus. Työorganisaatioiden kehittämisen rahoitus edistää työelämäinnovaatioiden syntymistä suomalaisilla työpaikoilla. Työelämäinnovaatioilla tarkoitetaan johdon ja henkilöstön yhteistyössä toteuttamia muutoksia työpaikan työ-, organisaatio- ja johtamiskäytännöissä. Innovatiivisten julkisten hankintojen rahoitus liittyy tilanteisiin, joissa Tekes rahoittaa hankintojen suunnittelua, kun tähtäimessä on palvelun ja toiminnan uudistaminen.

¹¹ Numero 1.7.2012 alkaen: 0295 020 705

Kaikki kolme kyselyssä mukana ollutta rahoituskanavaa tunnettiin melko hyvin vastanneissa organisaatioissa (kuvio 42). Yhdessätoista kunnassa tai kuntayhtymässä tunnettiin kaikkia rahoitusmahdollisuuksia vähintään jonkin verran. Tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoitusta tunnettiin kuudessa organisaatiossa hyvin. Vastaavasti työorganisaatioiden kehittämisen rahoitusta tunnettiin hyvin viidessä ja innovatiivisten julkisten hankintojen rahoitusta tunnettiin hyvin kolmessa vastaajaorganisaatiossa.



Kuvio 42. Miten hyvin organisaatiossanne tunnetaan ELY-keskuksen kautta tarjottavia Tekesin rahoitusmahdollisuuksia?

9 Johtopäätökset

Väestön ikääntyminen on Lapissa suurin palvelutarpeiden muutosten aiheuttaja ja hoitoa tarvitsevien vanhusten määrä kasvaa nopeasti. Vaikka Lapin liiton Maakuntasuunnitelma 2030 luo Tilastokeskuksen väestöennustetta positiivisemmän kuvan Lapin väestökehityksestä etenkin työikäisten määrän osalta, väestö kuitenkin ikääntyy. Eniten kasvaa vanhusten hoivapalvelujen tarve, mutta myös perus- ja erikoissairaanhoidon tarve kasvaa nykyistä enemmän. Terveystieteiden palvelutarpeiden kasvuun vaikuttaa voimakkaasti myös terveysteknologian kehitys.

Kuntatekniikassa, kiinteistönhoidossa ja siivouksessa sekä ruokahuollossa muutoksia on tapahtunut ja tulee tapahtumaan jatkossakin ostopalvelujen kasvaessa ja toimintoja yhtiöittäessä. Palvelujen järjestämistä ei kuitenkaan välttämättä vaikuta työvoiman kokonaismäärään, mutta työnantaja on jatkossa yhä useammin muu kuin kunta. Kuntien ruokahuollossa ateriasuoritteiden määrä on kasvussa vanhusten hoivapalvelujen määrän kasvun myötä.

Lapin kuntien ja kuntayhtymien tavoitteena on usein vähentää tukipalveluhenkilöstöä esimerkiksi taloushallinnossa ja toimistotehtävissä. Tietohallinnon merkitys kasvaa ja rooli muuttuu tukipalvelusta palvelutuotannon sähköisten mahdollisuuksien toteuttajaksi.

Elinkeinoelämän muutokset vaikuttavat kuntien palveluihin. Useissa Lapin kunnissa kaivostoiminnan laajeneminen lisää kysyntää päivähoito- ja koulupalveluille samalla kun monissa kunnissa vastaava tarve vähenee. Kaivostoiminnan ja matkailun kasvu aiheuttavat yhdyskuntarakenteen suunnittelun ja toteutuksen asiantuntijuuden tarpeen kasvua.

Ostopalvelujen määrä on kasvanut merkittävästi Lapin kunnissa viime vuosina. Lapin kunnat ostivat vuonna 2010 asiakaspalveluja yhteensä noin 280 miljoonalla eurolla, josta yksityisen ja kolmannen sektorin osuus oli noin 72 miljoonaa euroa. Yksityisiltä tai kolmannelta sektorilta ostetaan muun muassa asumispalveluja, perhesijoituksia, työterveyshuoltoa, terveyskeskuksen vastaanottopalvelua ja omaishoidon lomitusta sekä erilaisia teknisen sektorin palveluja. Kunnat olisivat valmiita hankkimaan enemmän palveluja ostopalveluina, mutta tarjoavia toimijoita on monilla Lapin alueilla vähän.

Vuokratyövoiman käyttö on Lapissa vielä vähäistä johtuen suurista etäisyyksistä. Kuntien välisen yhteistyön lisäämisestä on Lapin kunnissa runsaasti suunnitelmia, erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa. Yhteistyön lisääminen edellyttää osapuolten vahvaa keskinäistä luottamusta ja sitä, että kaikki kunnat kokevat hyötyvänsä yhteistyöstä. Ostopalvelujen käytön lisääminen vaatii ostamisen osaamisen vahvistamista kunnissa ja lisää myös yhteistyön tarvetta.

Lapin kunta-alan työvoiman laskennallinen tarve kasvaa lähivuosina noin 30–50 henkilöllä vuodessa, vuoden 2020 jälkeen jo yli 200 henkilöllä vuodessa vanhuspalvelujen tarpeen kasvaessa. Lähihoitajat nousevatkin seuraavien 10 vuoden kuluessa suurimmaksi henkilöstöryhmäksi opettajien sijaan. Kuntien vastaus-ten perusteella lähihoitajien rekrytointitarve on jopa laskelmia suurempi. Toisaalta huoltosuhteen nopeasti heikentyessä kuntapalvelujen rahoitus on yhä vaikeampaa ja työvoiman määrä Lapissa vähenee. Lapin kunnat joutuvatkin hillitsemään työvoimatarpeiden kasvua nostamalla tuottavuutta mm. palvelujen sisältöjä ja tuottamista uudistamalla sekä lisäämällä yhteistyötä.

Kunta-alan eläkepoistuma on Lapissa lähivuosina noin 700 henkilöä, mutta pienenee hieman 2020-luvulla. Työvoimatarpeen muutosten ja eläkepoistuman yhteisvaikutuksesta syntyvä rekrytointitarve kasvaa nykyi-

sestä noin 730 henkilöstä noin 850 henkilöön vuonna 2020, jonka jälkeen rekrytointitarve ei enää näyttäisi kasvavan.

Suurimmat rekrytointivaikeudet tulevat olemaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä. Ongelmia on jatkossa odotettavissa jopa lähihoitajien rekrytoinnissa. Laaja-alaistuvat ja muuttuvat tehtävät johtavat siihen, että eläköityvien tilalle ei tarvita aina samoja tehtäviä hoitavia henkilöitä samantasoisella osaamisella ja koulutuksella. Työvoimatarpeiden ennakointi nouseekin jatkossa merkittävään asemaan, koska sen avulla voidaan reagoida nopeasti muuttuviin palvelurakenteisiin.

Kuntalaisten palvelutarpeet muuttuvat ja lainsäädäntöä, palvelujen tuottamistapoja ja ammattiryhmien tehtäväjakoja uudistetaan. Nämä tuovat mukanaan suuria osaamistarpeiden muutoksia. Pienissä työyksiköissä tarvitaan aikaisempaa laaja-alaisempaa osaamista, kun taas samaan aikaan monissa tehtävissä tarvitaan yhä syvempää erityisasiantuntemusta. Alueellinen yhteistyö sekä erilaisten organisaatioiden välinen yhteistyö vaativat uudenlaisia yhteistyötaitoja ja verkostojen johtamiskykyä. Palvelujen uudelleenorganisointi vaatii kilpailuttamisosaamista ja kustannuslaskentataitoja. Uusi teknologia ja sähköiset palvelut ovat välttämättömiä työvälineitä jo lähes kaikissa työtehtävissä. Itsensäjohtamistaidot ja oman työn organisointikyky korostuvat paikasta riippumattoman työnteon lisääntyessä. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa Lapin kunnat ovat valmiita syventämään yhteistyötä.

Työntekijöiden nopean eläköitymisen myötä on entistä tärkeämpää pyrkiä välttämään osaamiskapeikkoja eli tilanteita, joissa osaaminen ja erityisasiantuntemus ovat vain yhden tai muutaman henkilön varassa. Tämä korostuu Lapin kuntaorganisaatioissa, koska jo erityisosaajien rekrytointi alueelle on haastavaa. Osaamiskapeikkojen välttämiseksi osaamisen johtamisen ja siinä erityisesti osaamiskartoitusten rooli korostuu. Osaamisen siirtämistä tarvitaan erityisesti organisaation muutostilanteissa ja se tulee huomioida palvelutoiminnan muutoksia tehtäessä. Osaamisen siirtämisellä varmistetaan, että organisaatiossa säilyy sellainen osaaminen, joka on tehtävien hoitamisen kannalta välttämätöntä ja tarpeen organisaation palvelukykyyn tai joustavan toiminnan kannalta. Henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien sekä rekrytointisuunnitelmien laatimisella voidaan osaltaan edistää osaamisen säilymistä kuntaorganisaatioissa. Pääsääntöisesti koulutus- ja rekrytointisuunnitelmia käyttävät suuret organisaatiot. Pienimuotoisesti tehtynä ne soveltuvat pienempienkin organisaatioiden käyttöön. Osaamisen johtaminen vaatii jatkuvaa seurantaa ja arviointia. Seuranta ja arviointi voidaan esimerkiksi liittää osaksi vuosisuunnittelua, kehityskeskusteluja, työtyytyväisyyskartoituksia sekä riskien kartoituksia ja poissaoloseurantaa.

Suomalaisilla työpaikoilla on paljon kiinnostusta työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseen. Erilaisia työelämän laadun kehittämistoimia on kyselyn mukaan myös Lapin kuntaorganisaatioissa kattavasti käytössä. Kehittämistoimissa keskeistä on kiinnittää huomiota toimien tuloksellisuuteen ja tulosten säilyttämiseen. Työelämän laatu ei ole itsestään pysyvä tila, vaan se vaatii jatkuvaa huomiota. Jo hyvin pienillä teoilla ja muutoksilla voidaan saada merkittävää laatua ja tehokkuutta aikaan.

Työssä jaksamisen tukeminen, yhteisten pelisääntöjen luominen kuntaan sekä tasa-arvoisen kohtelun turvaaminen nousivat kyselyssä Lapin kuntien työhyvinvoinnin haasteiksi. Vähemmillä henkilöstöresursseilla pärjääminen ja ikääntyvä henkilöstö tarvitsevat erityistä tukea jaksakseen työssään. Esimerkiksi työaika- ja joustoilla, tehtävien tasapuolisella organisoinnilla ja työntekijöiden osaamisen, piilevänkin, hyödyntämisellä voidaan parantaa työssäjaksamista. Kuntarakennemuutoksessa ja palvelutoiminnan muutosten keskellä on tärkeää asettaa organisaatiolle yhteiset pelisäännöt. Pelisäännöt parantavat tuottavuutta, mutta myös merkittävästi työilmapiiriä ja työhyvinvointia sekä edesauttavat tasapuolista kohtelua. Pelisääntöjen ja tavoitteiden luominen on hyvä aloittaa yhdessä pohtien, jotta kaikilla ryhmän jäsenillä on mahdollisuus sanoa mielipiteensä.

TE-toimistojen ja ELY-keskuksen selvitykseen valitut teemanmukaiset palvelut tunnetaan pääsääntöisesti Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä, mutta niitä hyödynnetään vielä jokseenkin vähän. Palveluista vähiten tunnettuja olivat ulkomailta tulevan työvoiman rekrytointiin suunnatut EURES-palvelut sekä maksulliset HRV-palvelut. Jatkossa TE-toimistoilta ja ELY-keskukselta tarvitaan aktiivista tiedottamista alueella tarjolla olevista palveluista ja koulutuksista kuntasektorin organisaatioille. Lapin kunnissa ja kuntayhtymissä on tarvetta organisaation omiin tarpeisiin räätälöidyille koulutuksille. Nykyinen koulutustarjonnan määrä ja sisältö eivät vastaa etenkin sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeita. Koulutukset kohdentuvat liiaksi elinkeinoihin ja matkailuun jättäen muun muassa vanhustenhuollon koulutustarpeen vähemmälle. Esimerkiksi tutkintoon tähtäävää sairaanhoitotyön oppisopimuskoulutusta kaivataan Lapin alueella järjestettäväksi. Myös kielikoulutusta tarvitaan ulkomailta rekrytoitavalle työvoimalle.

Lähdeluettelo

FCG Koulutus ja konsultointi, Osaamisen johtaminen kuntasektorilla kuntaosaaja 2012 -työkirja. FCG Koulutus ja konsultointi Oy 2004.

Kuntien eläkevakuutus (KEVA): Eläköitymisennusteet. Kuntien eläkevakuutus (KEVA) 2012.

Lapin liitto, Lappi, Pohjoisen luova menestyjä, Lapin maakuntasuunnitelma 2030 [verkkojulkaisu]. Lapin Liitto 2009. [viitattu 1.6.2012]. Saantitapa: http://www.lapinliitto.fi/lapin_kehittaminen/maakuntasuunnitelma

Opetusministeriö, Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012, Kehittämissuunnitelma [verkkojulkaisu]. Helsinki: Opetusministeriö 2007. [viitattu 1.6.2012]. Saantitapa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT): StatFin-tilastotietokanta [verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen virallisen tilaston neuvottelukunta [viitattu 2.5.2012]. Saantitapa: http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/databasetree_fi.asp

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työväilystilasto [verkkojulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu: 30.7.2012]. Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyonv/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.5.2012]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>

Liitteet

LIITE 1

KYSYMYSLOMAKE

Kuntalomake

(kuntayhtymille lähetettiin vastaavat kysymykset hieman muokattuna)

Taustatiedot

Vastaajan nimi

Organisaatio

1. Palvelutoiminnan muutokset

- 1.1. Mitä muutoksia palveluissa on suunnitteilla tai mitä muutostarpeita on tunnistettu vuoteen 2015 mennessä?
- 1.2. Entä mitä kasvavia haasteita on odotettavissa vuoden 2015 jälkeen?

2. Ostopalvelut ja kuntasektorin välinen yhteistyö

- 2.1. Mitä palveluja hankitte ostopalveluina nykyisin ja mistä? (vain merkittävimmät ostot)
- 2.2. Miltä palveluja on tarve tai on suunnitteilla ostaa lisää ulkopuolelta vuoteen 2015 mennessä, mitä vähemmän?
- 2.3. Miltä osin alueenne yritysten tai kolmannen sektorin tarjonnassa on puutteita ostopalveluja ajatellen?
- 2.4. Käyttääkö kunta vuokratyövoimaa ja missä tehtävissä?
- 2.5. Onko alueellanne tällä hetkellä kuntien yhdessä tuottamia palveluja (pois lukien kuntayhtymät)?
- 2.6. Onko suunnitteilla lisätä kuntien välistä yhteistyötä palvelujen tuottamiseen liittyen? Missä tehtävissä?

3. Henkilöstötarve ja rekrytointi

- 3.1. Henkilötyön määrän kehitys vuoteen 2025
- 3.2. Eläköityminen ja sitä korvaava rekrytointitarve vuoteen 2025
- 3.3. Henkilöstön vaihtuvuudesta johtuva rekrytointitarve vuoteen 2025
- 3.4. Missä ammateissa on nykyisin rekrytointivaikeuksia ja mistä syystä?
- 3.5. Mitkä ovat suurimmat odotettavissa olevat muutokset rekrytointivaikeuksissa vuoteen 2015 mennessä?

4. Osaamis- ja koulutustarpeet

- 4.1. Miten palvelumuutokset vaikuttavat nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin seuraavissa ammattiryhmissä vuoteen 2015 mennessä?
- 4.2. Miten palvelumuutokset vaikuttavat rekrytoitavan henkilöstön osaamis- ja koulutusvaatimuksiin seuraavissa ammattiryhmissä vuoteen 2015 mennessä?

5. Koulutustarjonta

- 5.1. Vastaako alueen/Lapin koulutustarjonta työvoimatarpeisiin? Minkä alan koulutusta tarvitaan jatkossa enemmän?

5.2. Mitä työntekijöille suunnattua lisäkoulutusta tarvitaan jatkossa?

6. Osaamisen johtaminen ja työelämän laadun kehittäminen

6.1. Miten seuraavat asiat ovat käytössä kunnassanne/kuntayhtymässänne?

- 1 Henkilöstöohjelma (-strategia)
- 2 Palvelujen järjestämissuunnitelma tai vastaava
- 3 Rekrytointisuunnitelma
- 4 Tehtäväkohtaiset osaamistarpeiden/vaativuuden arvioinnit
- 5 Henkilöstön osaamiskartoitukset
- 6 Henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat
- 7 Kehityskeskustelut

6.2. Millaisia erityisiä työelämän laadun kehittämistoimia on käynnissä tai aiotte toteuttaa tänä vuonna/lähi vuosina?

- 1 Työhyvinvointi: työssäjaksaminen, työterveyshuolto, työsuojelu, millaisia toimia?
- 2 Työaikajärjestelyt, tehtäväkierrot, millaisia?
- 3 Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä, neuvottelut ja sopiminen, millaisia?
- 4 Henkilöstön osaaminen, kehityskeskustelut, millaisia?
- 5 Esimiestyö, millaisia?
- 6 Työprosessien uudistaminen, millaisia?
- 7 Muita, millaisia?

6.3. Kommentit työelämän kehittämisestä

7. TE-toimiston ja ELY-keskuksen palvelut

7.1. Avointen työpaikkojen ilmoittaminen

Onko organisaatiossanne käytössä

- 1 KuntaRekry –palvelusopimus
- 2 Jokin muu sähköinen rekrytointijärjestelmä, mikä?

7.2. Miten hyvin organisaatiossanne tunnetaan ja hyödynnetään seuraavia palveluja?

Tunnettuus organisaatiossamme ja kokemukset palvelusta

- 1 CV-netti ja CV-vahti –palvelu työnantajalle
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/01_rekrytointi/02_cvnetti_tyonantajalle/index.jsp
- 2 Meneillään oleva työvoimakoulutus –hakupalvelu
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/01_rekrytointi/05_tvkoulutus_hakupalvelu/index.jsp
- 3 Puhelinpalvelu 010 19 4907 työnantaja-asiakkaille
http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/12_tyolinja/02_tyonantajan_tyolinja/index.jsp
- 4 Rekrytointi ulkomailta/Eures-palvelut
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/02_rekrytointi_ulkomailta/index.jsp
- 5 Maksulliset HRV-palvelut
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/05_hrv-palvelut/index.jsp
- 6 Koulutus työnantajan ja valtion yhteishankintana
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/03_yhteishankintakoulutus/index.jsp
- 7 Tuki henkilöstön vähentämis- ja muutostilanteissa
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_muutosturva_henkvahentaminen/index.jsp

- 7.3. ELY-keskuksen kautta tarjottavien Tekesin rahoitusmahdollisuuksien tunnettuus?
Tunnettuus organisaatiossamme ja kokemukset palvelusta
- 8 Tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoitus
http://www.tekes.fi/fi/community/Tutkimus- ja kehitystoiminnan_rahoitus/425/Tutkimus- ja kehitystoiminnan_rahoitus/1198
- 9 Työorganisaatioiden kehittämisen rahoitus
http://www.tekes.fi/fi/community/Työorganisaatioiden_kehittämisen_rahoitus/424/Työorganisaatioiden_kehittämisen_rahoitus/1197
- 10 Innovatiivisten julkisten hankintojen rahoitus
http://www.tekes.fi/fi/community/Innovatiivisten_julkisten_hankintojen_rahoitus/971/Innovatiivisten_julkisten_hankintojen_rahoitus/2060

8. Avoin palaute/kommentit kyselyn aiheisiin liittyen

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 79/2012					
Tekijät Heikki Miettinen Sanna Antman Tuomas Jalava Juha Palmunen		Julkaisuaika Elokuu 2012			
		Julkaisija Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus/Lapin KOTTI -projekti			
		Hankkeen rahoittaja Lapin ELY-keskus/Euroopan Sosiaalirahasto (ESR)			
Julkaisun nimi Kunta-alan työvoima- ja osaamistarpeiden muutokset Lapissa					
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kuntasektori on merkittävien haasteiden edessä tulevana vuosina. Palvelutarpeiden uskotaan kasvavan kunnissa huomattavasti väestörakenteen muutoksen vuoksi. Palvelutarpeet erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa tulevat kasvamaan. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Lapin asukasmäärä pysyy jokseenkin samana vuoteen 2030 saakka. Työikäisten määrä kuitenkin vähenee noin 17 % vuosien 2012–2025 välillä väestön ikääntyessä. Lasten ja nuorten määrä vähenee Lapissa jonkin verran.</p> <p>Perus- ja lähihoitajien sekä kodinhoitajien työvoimatarve kasvaa ennusteen mukaan voimakkaasti vanhusväestön määrän kasvaessa. Myös lääkäreiden, sairaanhoitajien ja muun terveydenhuollon henkilöstön tarve kasvaa. Päivähoidon ja esiopetuksen työvoimatarve säilyy ennusteen mukaan nykyisellä tasolla, opettajien tarve puolestaan vähenee nykyisestä. Toisaalta kaivostoiminnan laajeneminen ja Lapin matkailun volyymin kasvu aiheuttavat joillakin alueilla päivähoidon ja opetuksen työvoimatarpeen kasvua. Hallinto ja tukipalvelujen, siivouksen ja kiinteistöhuollon sekä teknisen ja ympäristöalan työvoimatarpeet säilyvät laskelman mukaan nykytasolla. Ruoka- huoltohenkilöstön laskennallinen tarve kasvaa vanhusväestön määrän kasvaessa. Kunnat pyrkivät hillitsemään työvoimatarpeiden kasvua palvelujen tuottamistapoja kehittämällä.</p> <p>Rekrytointivaikeuksia on ja tulee olemaan mm. sosiaali- ja terveydenhoidon ammattiryhmissä sekä vanhustenhuollossa. Useissa Lapin kunnissa on vaikea saada rekrytoitua eläinlääkäreitä, terveystarkastajia, puhtauspalveluiden osaajia ja perhepäivähoitajia. Myös toimintaterapeuttien, kuulontutkijoiden, laboratoriohoitajien sekä psykologien rekrytointi on ongelmallista. Asiakastarpeiden ja teknologian muutokset, kuntatalouden ongelmat sekä kasvavana tekijänä työvoiman saatavuuden ongelmat ovat muutostekijöinä ohjaamassa kuntia uudistamaan palvelujaan ja niiden tuottamistapoja. Kuntien palvelumuutokset vaikuttavat nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin vuoteen 2015 mennessä. Työtehtävät laajenevat, osaamisvaatimukset muuttuvat sekä sosiaali- ja terveydenhoidon hoitokäytännöt kehittyvät. Asiakkaiden erilaisuus kasvaa ja vaatimukset lisääntyvät ja omaisten kohtaaminen on merkittävässä asemassa. Moniosajien tarve korostuu henkilöstön määrän pienentyessä. Toisaalta tietyillä aloilla tarvitaan erityisosaamista. Tarvitaan ammatillisen koulutuksen kehittämistä sekä erilaista täydennyskoulutusta. Oppisopimuskoulutus nousee entistä merkittävämmäksi. Osaamisen johtaminen sekä työelämän laadun jatkuva ja systemaattinen parantaminen ovat tärkeitä työkaluja ammattitaitoisien, hyvinvoivan ja pysyvän työvoiman saamiseksi Lapin kuntiin.</p>					
<p>Asiasanat</p> <p>Kunta-ala, Lappi, työvoimatarve, osaamistarve</p>					
ISBN (PDF)	ISBN (painettu)	ISSN-L	ISSN (verkkojulkaisu)	ISSN (painettu)	URN
978-952-257-594-4	978-952-257-593-7	2242-2846	2242-2854	2242-2846	URN:ISBN:978-952-257-594-4
Kokonaissivumäärä		Kieli		Hinta (sis. alv 8%)	
69		Suomi			
<p>Julkaisun tilaukset</p> <p>Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, PL 8060, 96101 Rovaniemi</p> <p>Julkaisu on saatavana myös verkossa: www.ely-keskus.fi/julkaisut sekä www.doria.fi</p>					
<p>Julkaisun kustantaja</p> <p>Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus</p>					
<p>Painopaikka ja -aika</p> <p>Juvenes Print, Tampere 2012</p>					

Kuntasektori on merkittävien haasteiden edessä tulevina vuosina.

Palvelutarpeiden uskotaan kasvavan kunnissa huomattavasti väestörakenteen muutoksen vuoksi. Lapin asukasmäärä pysyy jokseenkin samana vuoteen 2030 saakka, mutta työikäisten määrä vähenee noin 17 % vuosien 2012–2025 välillä väestön ikääntyessä. Lasten ja nuorten määrä vähenee Lapissa jonkin verran.

Kuntasektorin työvoimatarpeet tulevat muuttumaan lähivuosina.

Kunnat pyrkivät hillitsemään työvoimatarpeiden kasvua mm. palvelujen tuottamistapoja kehittämällä. Rekrytointivaikeuksia on ja tulee olemaan mm. sosiaali- ja terveydenhoidon ammattiryhmissä sekä vanhustenhuollossa.

Asiakastarpeiden ja teknologian muutokset, kuntatalouden ongelmat sekä kasvavana tekijänä työvoiman saatavuuden ongelmat ovat muutostekijöinä ohjaamassa kuntia uudistamaan palvelujaan ja niiden tuottamistapoja.

Kuntien palvelumuutokset vaikuttavat nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin. Työtehtävät laajenevat, osaamisvaatimukset muuttuvat sekä sosiaali- ja terveydenhoidon hoitokäytännöt kehittyvät. Moniosaajien tarve korostuu henkilöstön määrän pienentyessä. Toisaalta tietyillä aloilla tarvitaan erityisosaamista. Tarvitaan ammatillisen koulutuksen kehittämistä sekä erilaista täydennyskoulutusta. Oppisopimuskoulutus nousee entistä merkittävämmäksi. Osaamisen johtaminen sekä työelämän laadun jatkuva ja systemaattinen parantaminen ovat tärkeitä työkaluja ammattitaitoisen, hyvinvoivan ja pysyvän työvoiman saamiseksi Lapin kuntiin.

RAPORTTEJA 79 | 2012

KUNTA-ALAN TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEIDEN MUUTOKSET LAPISSA

Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-593-7 (painettu)

ISBN 978-952-257-594-4 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2846 (painettu)

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-594-4

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto